Die staatliche Beeinflussung der täglichen Arbeitsdauer in Deutschland bis zum allgemeinen 8-Stundentag

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
einer Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von

Erich Faul

Assessor aus Stuttgart

1937

Buchdruckerei Karl Bölzle, Tübingen, Marktgasse 10

Dekan: Professor Dr. Kreller

Berichterstatter: Exzellenz Professor Dr. von Köhler

Tag der mündlichen Prüfung: 26. November 1936.

Zum Druck genehmigt von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Rechtswissenschaftliche Abteilung)
der Universität Tübingen.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Inhaltsverzeichnis.

		Seite
Vorwort		11
I. Abschnitt: Grundlagen		13
§ 1	Der Begriff des Arbeiterschutzrechts und das Wesen des Arbeiterschutzes	13
§ 2	Das Wesen des Arbeitszeitschutzes und die allgemeinen Gründe für seine Einführung	17
II. Abschnitt: Die geschichtliche Entwicklung bis zum Weltkriegsende		21
A. § 3	Kurzer Ueberblick über die staatliche Beeinflussung der täglichen Arbeitsdauer in England von der Morals and health act bis zum Jahre 1895	21
B.	In Deutschland	25
§ 4	Die Regelung der täglichen Arbeitsdauer vom Beginn des 19. Jahrhunderts bis zur Gründung des Norddeutschen Bundes	25
§ 5	Von der Erlassung der Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund bis zum Umsturz 1918	29
III. Abschnitt: Jüngste Vergangenheit und Gegenwart		45
A. Der allgemeine (kulturelle) Höchstarbeitstag		45
§ 6	Die Demobilmachungsverordnungen	45
§ 7	Die Arbeitszeitverordnung von 1923	50
§ 8	Das Arbeitszeitnotgesetz von 1927 und die Notverordnung vom 5. Juni 1931	65
§ 9	Die Gesetzgebung des Dritten Reichs (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und Arbeitszeitordnung)	73
B. § 10	Der gesundheitliche Höchstarbeitstag	84
C. § 11	Sonderregelungen für einzelne Berufsstände	89
IV. Abschnitt:		97
§ 12	Zusammenfassung und Ausblick	97
Lebenslauf		101

Verzeichnis der Abkürzungen.

AG. = Arbeitgeber.

AN. = Arbeitnehmer.

AngVO. = Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung, vom 18. März 1919.

AOG. = Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, vom 20. Januar 1934.

ArbAO. = Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter, vom 23. November 1918.

AZ. = Arbeitszeit.

AZNG. = Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung, vom 14. April 1927 („Arbeitszeitnotgesetz").

AZO. = Arbeitszeitordnung, vom 26. Juli 1934.

AZVO. = Verordnung über die Arbeitszeit, vom 21. Dezember 1923.

BäckVO. = Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien, vom 23. November 1918.

BäckGes. = Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936.

GO. = Gewerbeordnung.

KrAZVO. = Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, vom 13. Februar 1924.

KSchG. = Reichsgesetz betr. die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben, vom 30. März 1903 („Kinderschutzgesetz").

OeffAOG. = Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, vom 23. März 1934.

RABl. = Reichsarbeitsblatt (AT. = Amtlicher Teil
nAT. = nicht Amtlicher Teil).

RAM. = Reichsarbeitsminister.

RGBl. = Reichsgesetzblatt.

VO. = Verordnung.

Benutztes Schrifttum.

Abbe, Ernst: Gesammelte Abhandlungen, 3. Bd.: Sozialpolitische Schriften (VII. Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Verkürzung des industriellen Arbeitstags), Jena 1906.

Anton, Günther, K.: Geschichte der preuß. Fabrikgesetzgebung bis zu ihrer Aufnahme durch die Reichsgewerbeordnung, 1. Teil; in „Schmollers Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen", Bd. 11 Heft 2, Leipzig 1891.

Arbeitsrecht-Kartei, herausgegeben von Amtsgerichtsdirektor Dr. Kallee, Stuttgart (Stuttgarter-Kartei).

Bauer, Stephan: Der Weg zum 8-Stundentag, Zürich 1919.

— „8-Stundentag" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1923, 1. Bd.

— „Arbeiterschutzgesetzgebung" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1923, 1. Bd.

v. Bismarck, Otto, Fürst: Gedanken und Erinnerungen, Volksausgabe, 3. Bd., Stuttgart und Berlin 1925.

Dehms, Werner: Die Arbeitszeit nach deutschem Recht unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitverordnung in der Fassung vom 14. April 1927, Berlin 1927.

v. Ende, Ludw. Frhr.: Die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923, Stuttgart 1924.

Erdmann, Gerhard: Die Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924.

Erdmann, Gerh. und Meissinger, H.: Die Arbeitszeitordnung in der Fassung der Verordnung über die neue Fassung der Arbeitszeitverordnung vom 26. Juli 1934, 5. Aufl., Berlin 1934.

Gottschalk, Alfred: Die Arbeiterschutzbestimmungen der Gewerbeordnung, Berlin 1911.

Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, herausgegeben von Giese, Bd. 1, 1930 (Art.: 8-Stundentag, Arbeitszeit, Arbeitszeitrecht).

Herkner, H.: „Arbeitszeit" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1923, 1. Bd.

Hoeninger, Heinrich: Arbeitsrecht, in „Das gesamte deutsche Recht in systematischer Darstellung, herausgegeben von Rudolf Stammler, Bd. 1, Berlin 1931.

Hue, Otto: Die Bergarbeiter, 1. Bd., Stuttgart 1910.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1. Bd., 3./5. Aufl. 1931.

Jäckel, Gerhard: Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit; Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, Leipzig 1926.

Jakobi, Erwin: Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927.

Jastrow, J.: Arbeiterschutz, 2. Aufl. Berlin 1919.

— Was ist Arbeiterschutz? Archiv f. Rechts- und Wirtschaftsphilosophie, Bd. VI.

Kallee-Gros: Taschenbuch des Arbeitszeitrechts, 8. Aufl. 1928.

Kaskel, Walter: Das neue Arbeitsrecht, Berlin 1920.

— Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes; in der Festschrift der Berliner Juristischen Fakultät für Brunner, Berlin 1914.

Kaskel-Dersch: Arbeitsrecht, 4. Aufl. 1932 (In der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaften, Abt. Rechtswissenschaft, 31. Bd.)

Klehmet, Gerhard: Arbeitszeitrecht; Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924 mit Nachtrag Berlin 1927.

Köhler, Ludwig: Das württ. Gewerberecht von 1805 bis 1870, Tübingen 1891.

Landmann, Robert v.: Kommentar zur Gewerbeordnung, 2. Bd. 2. Teil 8. Aufl. 1932 (herausgeg. von Rohmer).

Lipmann, Otto: Das Arbeitszeitproblem, 2. Aufl. Berlin 1926 (Veröffentlichungen aus dem Gebiete der Medizinalverwaltung Bd. 22).

Lotmar, Philipp: Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, Leipzig 1902—1908.

Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der nationalen Arbeit, Komm. zu dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 und zu dem Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben .... Berlin, Leipzig, Mannheim, München 1934.

Meissinger, Joh.: Das gesamte neue deutsche Arbeitszeitrecht nach dem Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927, Stuttgart 1927.

Melsbach, Erich: Deutsches Arbeitsrecht, 1923.

Neitzel, Gustav: Die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und Angestellten unter besonderer Berücksichtigung der Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924.

— Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter, RABl. 1921, nAT. S. 885 ff.

— Regelung der Arbeitszeit der Angestellten, RABl. 1922, nAT. S. 345 ff.

Nipperdey, Hans-Carl: Die privatrechtliche Bedeutung des Arbeiterschutzrechts; in „Die Reichsgerichtspraxis im deutschen Rechtsleben" Bd. 4.

Pfundtner-Neubert: Das neue deutsche Reichsrecht. IV. Sozial- und Arbeitsrecht.

Pieper, August und Simon, Helene: Die Herabsetzung der Arbeitszeit für Frauen und die Erhöhung des Schutzalters für jugendliche Arbeiter in Fabriken; Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, Heft 7 und 8, Jena 1902.

Potthoff, Heinz: Kommentar zur Arbeitszeitverordnung; Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 in der Fassung des Arbeitszeitnotgesetzes, vom 14. April 1927, Berlin 1927.

Reichsarbeitsblatt 1919, Zur geschichtlichen Entwicklung des 8-Stundentags gewerblicher Arbeiter im In- und Ausland (S. 386 f. und 456 ff.).

Richter, Lutz: Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, 1928.

— Das Arbeitszeitnotgesetz, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1927 S. 329 ff.

Rohmer, Gustav: Arbeitszeitordnung mit dem Kinder- sowie dem Mutterschutzgesetz, der Bäckereiverordnung und den Ausführungsverordnungen, 4. Aufl. München und Berlin 1935.

— Die Verordnung über die Arbeitszeit in der Fassung des Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927, 2. ergänzte Aufl. München 1929.

Rost, Bernhard: Der 8stündige Normalarbeitstag; 3. Bd. 1. Heft der „Staats- und sozialwissenschaftlichen Beiträge", herausgeg. von August von Miaskowski, Leipzig 1896.

Schindler-Deutschbein: Die Arbeitszeitkürzung nach der Notverordnung vom 5. Juni 1931, München 1932.

Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1927.

Stengel-Fleischmann: „Arbeiterschutz" im Wörterbuch des deutschen Staats- und Verwaltungsrechts, 1. Bd., 2. Aufl. 1911.

Stenographische Berichte über die Verhandlungen des deutschen Reichstags.

Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Reichstags des norddeutschen Bundes.

Syrup, Friedrich: Die gesetzlichen Bestimmungen über die Regelung der Arbeitszeit nach dem Gesetz vom 14. April 1927 (Arbeitszeitnotgesetz), Berlin 1927.

— Verordnung über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923, Berlin 1924.

Thun, Alfons: Die Industrie am Niederrhein und ihre Arbeiter; in „Schmollers Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen", Bd. 2 Heft 2 und 3, Leipzig 1879.

Verhandlungen der deutschen verfassunggebenden Reichsversammlung zu Frankfurt a. M., 2. Bd., Frankfurt 1849.

Wolff, Wilhelm: Der 8-Stundentag, seine Vorgeschichte und die Erfahrungen mit seiner Einführung in Deutschland, Maschinengeschriebene Diss., Breslau 1921.

v. Zanten, J. H.: Arbeiterschutzgesetzgebung in den europäischen Ländern, Jena 1902.

Verzeichnis der in der Arbeit behandelten, heute noch geltenden Gesetze.

	Behandelt in:
Die §§ 120 e, 139 b, 146, 154 und 154 a Abs. 1 GO.	§ 5.
Kleider- und Wäschekonfektions-VO. von 1897	§ 5 S. 37.
Motorwerkstätten-VO. von 1900	§ 5 S. 37/38.
Das Kinderschutzgesetz von 1903	§ 5 S. 38/39.
Ein Teil der Verordnungen auf Grund der §§ 120 e und 120 f GO.	§ 10.
Die KrAZVO. von 1924	§ 11 S. 93 ff.
Die Ausführungsbestimmungen zur AZVO. von 1924 und 1927	§ 7 und 8.
Die Verordnungen auf Grund des § 7 Abs. 2 AZVO.	§ 7 S. 62.
Die Notverordnung vom 5. Juni 1931	§ 8 S. 71/72.
Die AZO. von 1934	§ 9 S. 77 ff.
Das Bäckerei-Gesetz von 1936	§ 11 S. 91 ff.

Vorwort.

1. Schon aus dem Titel der Arbeit ergibt sich, daß diese in erster Linie aufzeigen will, wie das heutige deutsche Arbeitszeitrecht im Laufe der Jahrzehnte allmählich die Form angenommen hat, in der es sich uns heute darstellt. Das brachte es mit sich, daß die heute in der Arbeitszeitordnung enthaltenen Rechtssätze an der Stelle am ausführlichsten besprochen sind, wo sie zum ersten Mal in Erscheinung treten, d. h. größtenteils bei der Arbeitszeitverordnung von 1923, zum Teil aber auch schon bei den Demobilmachungsverordnungen von 1918/19 oder später bei dem Arbeitszeitnotgesetz von 1927 und dem Arbeitsordnungsgesetz von 1934. Bei der Besprechung der Arbeitszeitordnung (AZO.) selbst dagegen konnte in weitestem Umfang auf diese ihre Vorgänger verwiesen werden. Der gewählte Aufbau ermöglichte eine eingehende Benutzung des sehr umfangreichen Schrifttums zur Arbeitszeitverordnung (AZVO.) und zum Arbeitszeitnotgesetz (AZNG.). Bearbeitungen der neuen AZO. sind verhältnismäßig wenige ergangen. Die Arbeit soll kein Kommentar zum heute geltenden Arbeitszeitrecht darstellen. Auf manche Auslegungsstreitfragen rein theoretischer Natur ist bewußt nicht eingegangen.

2. Vom geschichtlichen Aufbau abgewichen wurde bei der Darstellung in den §§ 10 und 11, in denen der gesundheitliche Höchstarbeitstag sowie Sonderregelungen für einzelne Berufsstände behandelt werden. Die Verordnungen auf Grund der §§ 120 e und 120 f GO. wurden der besseren Uebersichtlichkeit halber und auch deshalb nicht jeweils im Zeitpunkt ihres Erlasses behandelt, weil sie noch heute für erwachsene männliche Beschäftigte von Bedeutung sind. Die Arbeitszeitsondergesetze aus der Zeit von 1918 bis 1936 wurden im § 11 zusammengefaßt, um die in den §§ 6 bis 9 gegebene Entwicklung des allgemein gültigen Höchstarbeitstages nicht zu unterbrechen.

3. Der Standpunkt, von dem aus die Dinge in dieser Arbeit gesehen sind, ist, abgesehen von einigen Betrachtungen in § 2, ein juristischer. Volkswirtschaftliche und sozialpolitische Gesichtspunkte mußten im wesentlichen ausscheiden. Der Rahmen mußte aber bei dem gewaltigen in Frage kommenden Stoff noch enger gespannt werden: Nicht berücksichtigt werden konnte die privatrechtliche Seite des größtenteils dem öffentlichen Recht angehörenden Arbeitszeitrechts, sodaß beispielsweise die sehr umstrittene Frage nach der privatrechtlichen Verpflichtung zur Leistung gesetzlich erlaubter Mehrarbeit und die rein privatrechtliche vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 nicht behandelt wurden. Durchführungsvorschriften rein formaler Natur — wie

Schriftlichkeit, Aushang, Verzeichnis — wurden, schon um die Uebersichtlichkeit nicht zu stören, nicht erwähnt.

4. Sehr häufig hat der Staat nur das gesetzlich festgelegt, was von seiten der Unternehmer — teils freiwillig, teils unter dem Druck der Beschäftigten — bereits in der Mehrzahl der Fälle praktisch eingeführt war. Diese Einflüsse auf die Staatstätigkeit auf dem Gebiet der Arbeitszeitgestaltung, sowie die von seiten der Politik und Wissenschaft sind, wenn auch nur in den Anmerkungen, mitbehandelt.

5. Die Fassung „tägliche Arbeitsdauer" läßt erkennen, daß die Fragen der Sonntagsruhe, der Pausen, des Beginns und Endes der Arbeitszeit, der Mindestruhezeiten und des Nachtarbeitsverbots vom Thema an sich nicht umfaßt werden wollen. Diese enge Begrenzung war indes zwar für die Zeit nach 1918, nicht aber für den die voraufgehende Zeit behandelnden Teil möglich. Von 1802 bis zum Weltkriegsende mußten die staatlichen Bestimmungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit, Mindestruhezeiten und Nachtarbeitverbot wenigstens insoweit behandelt werden, als sie die einzigen waren, die — wenn auch nur mittelbar — die tägliche Arbeitszeit mit ihrer theoretisch 24 stündigen Höchstdauer einschränkten.

6. Die Sonderarbeitszeitschutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Frauen sind in der Arbeit von 1918, d. h. von der gesetzlichen Einführung des allgemeinen 8-Stundentags ab überhaupt nicht behandelt, da der — kulturelle — Höchstarbeitstag für alle Beschäftigten die Krönung der Entwicklung des staatlichen Arbeitszeitschutzes darstellt, der bei den Kindern begonnen und über die Jugendlichen und Frauen am Ende auch zu den Männern geführt hat. Neben dem allgemeinen Höchstarbeitstag treten die erwähnten Sonderbestimmungen heute zurück. Die bis 1918 erlassenen wurden, auch soweit sie heute noch gelten, unbeschadet der durch das Thema gegebenen Begrenzung, als Marksteine auf dem Weg zum allgemeinen 8-Stundentag im geschichtlichen Teil behandelt.

7. Zur Verwendung der Ausdrücke „Arbeitgeber" und „Unternehmer", „Arbeitnehmer" und „Beschäftigter" ist zu bemerken, daß, um den Eindruck willkürlichen Gebrauchs zu vermeiden, die Ausdrücke Unternehmer und Beschäftigter, die der heutigen Auffassung von der Arbeit gerecht werden, von der Darstellung des Arbeitsordnungsgesetzes ab verwendet wurden, das als erstes Gesetz diese Ausdrucksweise folgerichtig durchgeführt hat. In den anderen Abschnitten fand die gesetzliche Ausdrucksweise der AZVO., als der ersten zusammenfassenden Regelung eines allgemeinen Höchstarbeitstages in Deutschland, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Anwendung. In den §§ 1 und 2 ist, dem üblichen, wenn auch nicht ganz scharfen Sprachgebrauch folgend, von „Arbeiterschutz" und „Arbeiterschutzrecht" die Rede, womit der Schutz für Arbeiter und Angestellte gemeint ist.

I. Abschnitt:

Grundlagen.

§ 1

Der Begriff des Arbeiterschutzrechts und das Wesen des Arbeiterschutzes.

Die Frage nach der staatlichen Beeinflussung der täglichen Arbeitsdauer ist eine Frage des Arbeitszeitrechts (AZR.). Das AZR. seinerseits erscheint als ein Teilgebiet des Arbeiterschutzrechts, das Arbeiterschutzrecht selbst aber als ein Kernstück des gesamten Arbeitsrechts. Noch Hueck-Nipperdey (S. 435) bezeichnet es als den wichtigsten Zweck des Arbeitsrechts, den Arbeitnehmern Schutz gegen die besonderen, aus der Eigenart ihrer unselbständigen Stellung und wirtschaftlichen Lage entspringenden Gefahren zu gewähren. Insoweit ist die Eingliederung unseres Themas unter juristische Oberbegriffe einfach und klar.

Dem Arbeitsrecht eignet, im Gegensatz zu anderen Rechtsgebieten, kein einheitlicher Aufbau. Behalten wir, ohne zu der Frage der Beseitigung der Scheidung Stellung nehmen zu wollen, für die vorliegende Arbeit die Unterscheidung von privatem und öffentlichem Recht bei, so ist zu sagen, daß das Arbeitsrecht sowohl privatrechtliche als auch öffentlichrechtliche Regelungen enthält. Die Antwort auf die Frage, zu welchem Teil des Arbeitsrechts darnach das Arbeiterschutzrecht und damit das AZR. gehört, hat im Laufe der letzten fünfzig Jahre nicht unerheblich gewechselt.

Die erste streng juristische Eingliederung des Arbeiterschutzrechts [1]) nahm Lotmar vor. Er behandelte den Arbeiterschutz als eine Beschränkung der Freiheit des Arbeitsvertrags, da er Art und Umfang der Arbeit beschränke. Im Anschluß an Lotmar sah Jastrow im Arbeiterschutz die gesetzliche Beschränkung des Arbeitsvertrags zum Schutz der Arbeiter. Diese privatrechtliche Auffassung ist nicht zutreffend. Das jus cogens des Arbeitsvertragsrechts ist

[1]) Eine noch ältere, meist von Sozialpolitikern vertretene Meinung, nach der unter Arbeiterschutz alle staatlichen Maßregeln zur Hebung der Lage des Arbeiters — nach Einführung der Sozialversicherung zu Anfang der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts wenigstens mit Ausnahme dieser — verstanden werden sollen, kommt für die Rechtswissenschaft nicht in Betracht. Zur Zeit der Herrschaft dieser „sozialpolitischen Definition" war übrigens von einem „Arbeitsrecht" im modernen Sinn noch nicht die Rede.

juristisch nicht dasselbe wie das Arbeiterschutzrecht, das seinem Inhalt nach über das Arbeitsvertragsrecht hinausgeht. Es bestehen vor allem drei Hauptunterschiede: 1. Das Arbeiterschutzrecht ist vom Vorhandensein eines Arbeitsvertrags überhaupt unabhängig, 2. beruht es auf anderer rechtlicher Grundlage und 3. wird es in anderer Weise rechtlich verwirklicht. Zu 1: Auch bei bloßen Beschäftigungsverhältnissen, in denen ein Arbeitsvertrag überhaupt nicht abgeschlossen, oder zwar abgeschlossen aber nicht gültig ist, bestehen die Schutzpflichten [2]) (Beispiel: Im Kinderschutzgesetz werden auch die eigenen Kinder geschützt, mit denen ja in der Regel ein Arbeitsvertrag nicht vorliegt). Zu 2: Die Grundlage des Arbeiterschutzes ist nicht der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeiterschutz beruht vielmehr auf dem öffentlichen Interesse, das die Allgemeinheit an der Erhaltung des persönlichen, wirtschaftlichen und moralischen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmerstandes nimmt. Diesem Interesse wird daher durch Schaffung öffentlichrechtlicher Pflichten Ausdruck gegeben, die nicht gegenüber dem Vertragsgegner, sondern gegenüber dem Staat als dem Hüter des Volksgutes der Arbeitskraft bestehen. Zu 3: Die Verwirklichung der Arbeiterschutzpflichten als öffentlichrechtlicher Pflichten gegenüber dem Staat ist durch Aufsicht, Zwang und Strafe gesichert. Die Durchführung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dagegen ist den Parteien überlassen, die sich im Streitfall zu diesem Zweck an die Arbeitsgerichte zu wenden haben.

Trotz diesen erheblichen Mängeln war die Lotmar-Jastrowsche Auffassung bis zum Jahre 1914 unbestritten herrschend, wurde bis zu diesem Jahr ganz allgemein der Arbeiterschutz beim Recht des gewerblichen Arbeitsvertrags behandelt. Im Jahre 1914 erschien dann die grundlegende Abhandlung von Walter Kaskel „Die rechtliche Natur des Arbeiterschutzes", in der zum ersten Mal die Scheidung von Arbeitsvertragsrecht und Arbeiterschutzrecht scharf durchgeführt wurde [3]). Kaskel sah im Arbeiterschutz eine Summe öffentlichrechtlicher Pflichten des Arbeitgebers, welche angeknüpft sind an die Tatsache einer unselbständigen Beschäftigung von Arbeitnehmern. Den Inhalt dieser Pflichten bezeichnete er zusammenfassend als „Fürsorgepflicht". Da

[2]) Eine Ausnahme machen hier lediglich die Schutzvorschriften des Tit. VII der GO.; Landmann S. 231—33.

[3]) Kaskel schrieb u. a.: „Der äußere Anlaß zur sozialen Schutzgesetzgebung war das öffentliche Interesse an dem Schutz der Arbeitnehmer. Diesem öffentlichen Interesse wurde gesetzgeberisch entsprochen durch die Festlegung öffentlichrechtlicher Pflichten für den Einzelnen. Die Gesamtheit dieser öffentlichrechtlichen Pflichten, auf deren Erfüllung der Arbeitnehmer kein Recht hat, die im Wege der staatlichen Aufsicht (polizeilicher Zwang und Bestrafung) erzwungen werden, bildet den Arbeiterschutz. Das Arbeiterschutzrecht ist demnach kein Teil des Arbeitsvertragsrechts, sondern hängt nur äußerlich zusammen mit der Tatsache der unselbständigen Beschäftigung anderer Personen. Das Arbeiterschutzrecht begründet also einseitige Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Staat, während das Arbeitsvertragsrecht die gegenseitigen privatrechtlichen Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsvertrag regelt".

nun eine solche Fürsorgepflicht von der Gesetzgebung nur in Fällen eines besonderen Schutzbedürfnisses ganzer „sozialer Klassen", nicht von Einzelnen, eingeführt worden ist, bezeichnete Kaskel den Arbeiterschutz zusammenfassend als „die Gesamtheit der öffentlichrechtlichen, dem Staate gegenüber begründeten Pflichten eines Arbeitgebers zur Fürsorge in Bezug auf die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer, Pflichten, welche an die Tatsache der unselbständigen Beschäftigung von Mitgliedern bestimmter sozialer Klassen geknüpft sind". Die zweifellos zum Arbeiterschutzrecht gehörenden öffentlichrechtlichen Pflichten der Arbeitnehmer, insbesondere auf dem Gebiet des Betriebsschutzes, nahm Kaskel deshalb bewußt nicht in seine Begriffsbestimmung auf, weil sie „lediglich sekundärer Natur" seien, nur der Verwirklichung der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers dienen.

An diesem Punkte setzt die Kritik ein, die Nipperdey und Jacobi an der Kaskelschen Begriffsbestimmung üben. Aus der richtigen Erwägung heraus, daß eine vollständige Begriffsbestimmung allgemein und alles erfassend sein muß, tadeln die beiden die Uebergehung der an die Arbeitnehmer gerichteten Verbote und Gebote, die doch keine Pflichten der Arbeitgeber darstellen. Aber noch in einer zweiten Beziehung bezeichnen sie die Begriffsbestimmung von Kaskel als zu eng. Sie stellen nämlich mit Recht fest, daß die im Arbeiterschutzrecht doch recht häufigen Unterlassungspflichten des Arbeitgebers von dem Begriff der Fürsorgepflichten nicht umfaßt werden, da dieser nur positive Handlungspflichten deckt. Wenn wir uns diese richtigen Erwägungen zu eigen machen [4]), dann können wir in Anlehnung an Kaskel, Nipperdey und Jacobi das Arbeiterschutzrecht etwa bestimmen als „die Gesamtheit der Rechtssätze über einseitige, öffentlichrechtliche, dem Staat gegenüber bestehende Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Abwendung der aus dem unselbständigen Arbeitsverhältnis für die Angehörigen des Arbeitnehmerstandes gemeinhin entstehenden Gefährdungen" [5]).

---

[4]) Wie dies auch Dersch in der Neubearbeitung des Kaskelschen Lehrbuchs getan zu haben scheint, wenn er auf S. 256 schreibt, der Arbeiterschutz begründe einen besonderen staatlichen Schutz der Arbeitnehmer dadurch, „daß dem Arbeitgeber und teilweise auch dem Arbeitnehmer selbst bestimmte öffentlichrechtliche Pflichten gegenüber dem Staat zum Schutze der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis auferlegt werden".

[5]) Noch weiter als damit geschehen ist, will Jäckel den Begriff des Arbeitnehmerschutzrechts fassen. Er führt aus, daß im Rahmen des Arbeitnehmerschutzrechts Arbeitnehmer und Arbeitgeber neben öffentlichrechtlichen Pflichten auch öffentlichrechtliche Rechte gegenüber der Staatsgewalt haben. Die (subjektiv öffentlichen) Rechte schützen, so meint er, ein Interesse des Arbeitgebers wie Arbeitnehmers an der Verwirklichung gewisser Zwecke und Vorteile und bestehen in einem konkreten, gesetzlich abgegrenzten Anspruch auf eine staatliche positive Leistung. Nun sind aber die Beispiele, die er zum Beweis solcher öffentlichrechtlicher Ansprüche anführt, wirklich nicht sehr überzeugend. Ein subjektiv öffentliches Recht des Arbeitgebers sieht er in der Bestimmung des § 139 GO. —heute § 23 AZO. —, die er als „Anspruch auf Ausnahmen von Beschäftigungsbeschränkungen" bezeichnet. Nun weisen aber die Formulierungen des § 139 „Ausnahmen können zugelassen werden" und „die untere Verwaltungs-

Fragen wir — mit dem Vorbehalt auf S. 13 — welchem Teil des öffentlichen Rechts das Arbeiterschutzrecht angehört, so haben wir wohl mit Jacobi (S. 436) zu antworten „dem Verwaltungsrecht", oder, um es genauer festzulegen, dem „Arbeitsverwaltungsrecht". Auf der Seite des Staates tritt ja auf dem Gebiet des Arbeiterschutzrechts zweifellos ein Träger der Verwaltung auf, demgegenüber die öffentlichrechtlichen Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen. Will das Arbeiterschutzrecht weiter den verschiedenen Unterabteilungen des Verwaltungsrechts zugeteilt werden, so kann wiederum mit Jacobi gesagt werden: Es gehört insoweit ins Polizeirecht, als die Vorschriften unmittelbare Gesundheitsgefährdungen der Arbeitnehmer abwenden, mögen sie als Verbote der Gefährdung oder als Gebote des Gegenteils auftreten, und es gehört insoweit zum Gebiet der Wohlfahrtspflege, als die öffentlichrechtlichen Verpflichtungen über das Gebot des Gegenmittels gegen Gefährdungen hinaus auf die Schaffung positiver Nützlichkeiten für die Arbeitnehmer gerichtet sind.

Mit der auf Seite 15 gegebenen Begriffsbestimmung des Arbeiterschutzrechts ist zugleich gesagt, daß für den Arbeitnehmer aus dem unselbständigen Arbeitsverhältnis Gefährdungen entstehen und daß der Arbeiterschutz diese Gefährdungen abwenden soll. Diese Gefährdungen können bestehen in der Gefahr einer ungünstigen Gestaltung der vertraglichen Arbeitsbedingungen infolge der wirtschaftlichen Ueberlegenheit des Arbeitgebers oder in Gefahren für Leben, Gesundheit und Sittlichkeit bei Gelegenheit der Arbeitsleistung selbst. Was die Gefahren für die Gesundheit im besonderen betrifft, so können diese bedingt sein durch die Art der Arbeitsleistung oder aber durch die allzulange Dauer der Arbeit oder die ungünstige Lage der Arbeitszeit. Je nachdem der Arbeiterschutz den Gefahren einer ungünstigen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, den Gefahren des Betriebs selbst oder den Gefahren einer übermäßigen Arbeitsdauer oder ungünstigen Lage der Arbeitszeit begegnen soll, wird er allgemein bezeichnet als Vertragsschutz, Betriebsschutz oder Arbeitszeitschutz.

Alle diese drei Unterabteilungen des Arbeiterschutzes sollen den Gefährdungen der Arbeitnehmer aus unselbständigen Arbeitsverhältnissen vorbeu-

---

behörde kann gestatten" nicht gerade auf einen „Anspruch" des Arbeitgebers hin. Zu seinem Beispiel für einen öffentlichrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers aber ist zu sagen, daß die §§ 108, 109 und 112 GO. wohl einen öffentlichrechtlichen Anspruch des Arbeitnehmers enthalten, daß aber gerade dieser Anspruch sachlich nicht in den Rahmen des Arbeiterschutzes gehört, da ein Minderjähriger nach § 107 GO. ohne Arbeitsbuch überhaupt nicht beschäftigt werden darf, sodaß die Ausstellung eines Arbeitsbuchs, auf die er nach den erwähnten Paragraphen einen Anspruch hat, ihn den Gefährdungen aus einem unselbständigen Arbeitsverhältnis eher aussetzt als ihn davor schützt. Der Beweis für die Notwendigkeit, in die Begriffsbestimmung des Arbeiterschutzrechts auch öffentlichrechtliche Rechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzubeziehen, ist also unseres Erachtens nicht geglückt.

gend begegnen, während die Arbeiterversicherung, die Schwester des Arbeiterschutzes, nach ihrer ursprünglichen Bedeutung den dennoch eingetretenen Schaden hinterher heilen oder lindern will. Die Verpflichtungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber dem Staat aus dem Arbeiterschutzrecht entstehen zugleich mit der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und unselbständigem Arbeitnehmer.

Fragen wir nach den letzten Gründen, die den Staat veranlassen zum Schutze der Arbeitnehmer eine umfangreiche gesetzgeberische Tätigkeit zu entfalten und weithin besondere Behörden einzurichten, die die Aufgabe haben, die Durchführung der Arbeitnehmergesetze zu sichern, so hat die Antwort darauf in klassischer Formulierung Stephan Bauer [6]) gegeben indem er sagt: „Die geistigen und körperlichen Arbeitsenergien, durch deren Wirksamkeit Naturkräfte ausgelöst und die Güter des Weltbedarfs gefördert werden, unterliegen täglicher und periodischer Erschöpfung; sie bedürfen steten Ersatzes und des Schutzes gegen vorzeitige Verkümmerung. Der Untergang aller großen Sklavenkulturen, die einer Minderheit die unbeschränkte Verfügungsmacht über die Arbeitskraft der Massen einräumten und der Uebergang der ökonomischen Vorherrschaft an Völker, die die freie Persönlichkeit der Werktätigen gegen Raubbau schützten, lassen die geschichtliche Aufgabe erkennen, die der Erhaltung und Förderung der Produktivität des Arbeitsfaktors zukommt und die das eigentliche Wesen des Arbeiterschutzes bildet. Die Zweckbestimmung des Arbeiterschutzes zielt auf die Sicherung der günstigsten Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeiterpersönlichkeit ab."

§ 2

Das Wesen des Arbeitszeitschutzes und die allgemeinen Gründe für seine Einführung.

Die Rechtssätze des Arbeitszeitschutzes werden im allgemeinen Arbeitszeitrecht genannt und bilden vielleicht den wichtigsten Teil des Arbeiterschutzrechts [7]).

Um das Wesen des Arbeitszeitschutzes festzustellen, muß zuerst klargelegt werden, was wir unter Arbeitszeit zu verstehen haben. Von Arbeitszeit sprechen wir, wenn die Zeit für eine Arbeitsleistung nicht nur wesentlich, sondern auch vorgeschrieben ist [8]). Arbeitszeit ist die einem Arbeitnehmer zur Leistung seiner Arbeit vorgeschriebene Zeit. Der Arbeitgeber bedarf ihrer Regelung,

6) Stephan Bauer, „Arbeiterschutzgesetzgebung" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1923 S. 401.
7) Melsbach S. 198.
8) Sinzheimer S. 174 ff.

damit ihm die Arbeitskräfte einheitlich zur Verfügung stehen, der Arbeitnehmer bedarf ihrer Regelung, damit ein Raubbau an seinen persönlichen Kräften verhütet wird [8]).

Der Inhalt dieser Regelung war jahrhundertelang umkämpft. Der Arbeitszeitschutz war ein Kampfplatz widerstreitender Belange. Güterökonomie stand gegen Menschenökonomie. Fast immer, wenn der Kampfeslärm eine zeitlang verstummt war, handelte es sich nur um einen längeren oder kürzeren Waffenstillstand, dessen Bedingungen einen Kompromiß darstellten. Indes ist unverkennbar, daß in steigendem Maße der Vorrang der Menschenökonomie erkannt und beherzigt worden ist.

Aus der Erkenntnis heraus, daß Geld und Güter für einen Staat niemals Selbstzweck, sondern nur Mittel zum Zweck der Erhaltung und Förderung einer gesunden, geistig und körperlich leistungsfähigen Bevölkerung sein dürfen, und daß deshalb Rücksichten der Güterökonomie zu schweigen haben, wenn es um das Wohl und Wehe des Menschen geht, hat heute insbesondere der nationalsozialistische deutsche Staat Adolf Hitlers grundlegend neue Maßnahmen ergriffen. Es mag insbesondere erinnert werden an die Sicherung eines ausreichenden, gesund verbrachten bezahlten Urlaubs für jugendliche Arbeiter und an die unter Verzicht auf irgend welchen Gewinn erfolgenden Leistungen der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" zur körperlichen und geistigen Erholung der schaffenden Volksgenossen, wie z. B. Urlaubsreisen, Sportkurse, allgemein bildende Führungen und Vorträge und künstlerisch wertvolle Feierabendgestaltung.

Der Arbeitszeitschutz erstrebt eine angemessene Verteilung von Arbeits- und Ruhezeiten im Arbeitsverhältnis durch gesetzliche Beschränkung der zulässigen Beschäftigungszeit, mit dem Ziel, die körperlichen und geistigen Arbeitskräfte des Arbeitnehmers zu schonen und ihm zu ermöglichen, die Freizeit zu kultureller Weiterbildung zu benutzen [9]). Dies geschieht in der rechtlichen Form, daß dem Arbeitgeber dem Staat gegenüber die Verpflichtung auferlegt wird, die Beschäftigung seiner Arbeitnehmer zu bestimmten Zeiten oder über eine bestimmte Dauer hinaus zu unterlassen. Diese Verpflichtung knüpft, wie schon in § 1 ganz allgemein von den Vorschriften des Arbeiterschutzrechts ausgeführt, an das rein tatsächliche Beschäftigungsverhältnis an, nicht an den — nicht immer erforderlichen — Arbeits- oder Anstellungsvertrag. Die Befolgung der gesetzlichen Vorschriften wird ohne Rücksicht auf den Willen des Arbeitnehmers durch die Gewerbeaufsichtsbeamten überwacht und durch Verwaltungszwang und Strafen erzwungen.

Der öffentlichrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, die gesetzlich festgelegten Grenzen nicht zu überschreiten, entspricht in der Regel kein Gebot an

[9]) Melsbach S. 198.

den Arbeitnehmer, sich innerhalb dieser Grenzen beschäftigen zu lassen. Wie lange ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muß, ist ja für gewöhnlich eine Frage der privatrechtlichen Regelung. Jedoch kann wohl angenommen werden, daß, wenn Vereinbarungen über die Arbeitsdauer nicht getroffen sind, die regelmäßige gesetzliche Höchstdauer stillschweigend als vereinbart gilt [10]). Und noch in einer zweiten Beziehung sind die öffentlichrechtlichen, dem Arbeitgeber gesteckten Grenzen privatrechtlich von Bedeutung: Sie beschränken den möglichen Inhalt der Arbeitsverträge und machen entgegenstehende Vereinbarungen nichtig nach § 134 BGB. [11]).

Die Gründe, die den Staat zur Einflußnahme auf die Arbeitszeit veranlassen, sind von Fall zu Fall verschiedener Art. Sie müssen deshalb aus den Ideen und den tatsächlichen Verhältnissen des jeweiligen Zeitabschnitts heraus gewonnen und geschildert werden. An dieser Stelle können nur die großen Linien kurz aufgezeigt werden.

Von besonderer Tragweite für die staatlichen Maßnahmen auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes waren und sind Erwägungen einerseits humanitärer, andererseits kulturpolitischer Art. Schon zu Beginn des 19. Jahrhunderts erkannte man — zuerst in England, bald auch in Preußen —, daß die hohe Krankheits- und Sterblichkeitsziffer der Arbeiterschaft mancher Industriezweige und ebenso die geringe militärische Tauglichkeit der Bevölkerung der Industriegebiete eine Folge der zeitlich unbegrenzten Ausbeutung der Arbeitskräfte und der dadurch bedingten Uebermüdung sei. Um sich eine wehr- und steuerfähige Bevölkerung und seiner Jugend gesunde Mütter zu sichern griff der Staat nun ein mit dem Ziel, dem Arbeiter für Ruhe und Schlaf so viel Zeit zu sichern, daß die im Laufe eines Arbeitstages verbrauchten Kräfte bis zum Beginn des nächsten Arbeitstages wiederhergestellt sind, sodaß der Arbeiter seinen Arbeitsplatz jeden Morgen in der gleichen Frische betritt [12]).

Der Staat, insbesondere der nationalsozialistische, braucht aber nicht nur Soldaten und Steuerzahler. Er legt, heute mehr als je, Wert darauf, daß

---

10) Hueck-Nipperdey S. 155/56. Auf die außerordentliche bestrittene Frage nach der privatrechtlichen Verpflichtung zur Leistung gesetzlich zulässiger Ueberarbeit kann im Rahmen dieser öffentlichrechtlichen Arbeit nicht eingegangen werden.

11) Kallee-Gros S. 318; Lutz Richter, Grundverhältnisse, S. 116.

12) Ernst Abbe schildert die Gefahren, denen dadurch begegnet werden soll, auf S. 226 folgendermaßen: Wenn durch eine täglich sich wiederholende Tätigkeit, die in denselben Bahnen, in denselben Formen, sich wiederholt, am Ende des Tages jeder, der daran teilnimmt, sich ermüdet hat, so kann diese Tätigkeit nicht mehr Tag für Tag fortgesetzt werden, außer wenn bis zum Morgen des folgenden Tages, durchschnittlich Tag für Tag, diese Ermüdung vollkommen durch die bis zum Wiederbeginn am nächsten Tage dazwischenliegende Ruhezeit und durch die Wirkung der Ernährung ausgeglichen ist. Wenn man annehmen wollte, daß zwischen der Ermüdung durch die Arbeit und der Ausgleichung derselben, der Erholung bis zum nächsten Tage, das geringste Defizit bliebe, das für den einzelnen Tag gar nicht bemerkbar sei, aber sich täglich wiederholt, so müßte die Konsequenz notwendig sein, daß die betreffende Person nach einem kürzeren oder längeren Zeitraum physisch herunterkommt.

sich die Volksgenossen mit Verständnis am politischen und kulturellen Leben beteiligen. Für diese Tätigkeit muß also das Erwerbsleben eine gewisse Zeit und geistige Kraft freilassen. Ferner aber kommt der Staat in Anerkennung der Tatsache, daß doch in vielen Fällen auch auf dem Gebiet der Freizeitgestaltung Einzelbelange vor den seinigen zurückzutreten haben, auch solchen individuellen Wünschen entgegen und trägt durch Arbeitszeitbeeinflussung zu ihrer Erfüllbarkeit bei, deren Erfüllung nicht schon in seinem eigensten Interesse liegt, die aber doch seinen grundsätzlichen Bestrebungen entsprechen.

Daß die Einflußnahme des Staates auf die Arbeitszeitregelung häufig auch wirtschaftspolitische Gründe hatte und hat, ist klar. Dem Ausland gegenüber müssen die auf Ausfuhr angewiesenen Industriezweige auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig bleiben [13]). Im Inland war und ist das Motiv stets das Bedürfnis der Gesamtwirtschaft, sich so zu entwickeln, daß jeder berechtigte Anspruch auf Sachgüter und Leistungen mit möglichst geringem Aufwand Befriedigung findet [14]).

---

[13]) Ernst Abbe untersucht auf S. 235—37 die Frage, ob England mit seiner kurzen oder Deutschland mit seiner langen Arbeitszeit einen Vorteil in Hinsicht auf den Wettbewerb mit anderen Nationen haben werde. Seine Antwort lautet: Zweifellos hat England kraft seiner Verkürzung der Arbeitszeit eine sehr erhöhte Leistungsfähigkeit im ganzen Wirtschaftsleben, und für Deutschland besteht, wenn es darin zurückbleiben sollte, wenn England dauernd diesen Vorsprung behalten sollte, die direkte Gefahr einer großen schweren Schädigung seiner Volkswirtschaft im Wettbewerb mit anderen Völkern. Denn wenn einerseits auch das Tagewerk bei Verkürzung der Arbeitszeit annähernd das gleiche bleibt, so geht andererseits doch die Kraftvergeudung durch nutzlosen Leerlauf des Menschen — der sich daraus ergibt, daß es möglich ist, daß dieselben Menschen in 8 Stunden dasselbe leisten wie bisher in 10 Stunden — auf Kosten der Mitwirkung der Intelligenz und der geistigen Regsamkeit des Menschen. Das bedeutet aber, daß ein wertvolles Kapital, welches Deutschland in der natürlichen Intelligenz seiner arbeitenden Menschen besitzt, brachliegen bleibt, weil die Bedingungen abgeschnitten sind, unter denen diese Intelligenz voll zur Geltung kommen könnte.

[14]) Ob allerdings eine ausschließlich auf solchen Erwägungen beruhende Arbeitszeit-Gesetzgebung unter das „Arbeitszeitrecht" im technischen Sinne fällt, das ja eine Unterabteilung des „Arbeiter s c h u t z rechts darstellt, ist, insbesondere wenn der humanitär und kulturpolitisch erstrebenswerte Zustand erreicht ist, zu bezweifeln. Vgl. § 12 a. E.

II. Abschnitt:

Die geschichtliche Entwicklung bis zum Weltkriegsende.

A. § 3

Kurzer Ueberblick über die staatliche Beeinflussung der täglichen Arbeitsdauer in England von der Morals and health act bis zum Jahre 1895.

Obwohl sich diese Arbeit, wie sich ja schon aus dem Titel ergibt, im wesentlichen auf die Betrachtung der deutschen Verhältnisse beschränken will, erscheint es zweckdienlich, an der Spitze des geschichtlichen Teils einen kurzen Blick auf die einschlägige englische Gesetzgebung zu werfen [1]). Diese war es nämlich, die seit Beginn des 19. Jahrhunderts auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes der Gesetzgebung der ganzen übrigen Welt um mehrere Jahrzehnte vorauseilte und diesen Vorsprung fast das ganze letzte Jahrhundert über hielt.

Wie in allen Ländern, so waren auch in England die Verhältnisse auf dem Gebiet der täglichen Arbeitsdauer vom Beginn des Mittelalters bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts im allgemeinen so, daß sie den Arbeitnehmern keinen Anlaß zu Klagen boten. Auch hier bestand im ganzen keine Gefahr, daß die Arbeitnehmer durch übermäßig lange Arbeitszeiten Schaden an ihrer Gesundheit hätten erleiden können.

Eine entscheidende Wendung brachte, wie auf vielen anderen Gebieten des menschlichen Lebens, so auch auf dem der Arbeitszeit, der Beginn der Industrialisierung. England war das erste Land, in dem von der Mitte des 18. Jahrhunderts ab in immer rascher steigendem Maße die Maschine in das Wirtschaftsleben eingriff und den Menschen zu ihrem Diener machte. Die anderen Staaten, darunter auch die deutschen Länder, und von ihnen in erster Linie Preußen, folgten dieser Entwicklung mit allen ihren Auswirkungen in

[1]) Die durch das Thema bedingte scharfe Zusammenfassung dieses nur zu Vergleichszwecken behandelten Stoffs, der zudem in jeder Richtung aufs gründlichste wissenschaftlich durchforscht ist, gestattet es von einer für den zünftigen Rechtshistoriker im allgemeinen selbstverständlichen Quellenforschung abzusehen. Die folgende Darstellung fußt deshalb auf Arbeiten deutscher Arbeitsrechtswissenschaftler und zwar hauptsächlich auf folgenden im Schrifttumsverzeichnis näher angeführten Darstellungen: Stephan Bauer, Art. „Achtstundentag" und „Arbeiterschutzgesetzgebung" im Handwörterbuch der Staatswissenschaften; Herkner, Art. „Arbeitszeit" a.a.O.; Kranold, Art. „Achtstundentag", im Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft; Jastrow, Arbeiterschutz, Vorwort zur Uebersetzung der „Morals and health act"; von Zanten, Arbeiterschutzgesetzgebung in den europäischen Ländern.

einem Abstand von mehreren Jahrzehnten. Ueberall auf der Welt hatte die Industrialisierung — ob früher oder später einsetzend — die Folge, daß die Unternehmer das Bestreben hatten, das hohe, in den Maschinen angelegte Kapital sich möglichst gut verzinsen zu lassen und möglichst rasch abzuschreiben. Um dies zu erreichen lag es nahe die Maschinen, die ja an sich einen ununterbrochenen Betrieb gestatteten, möglichst lange laufen zu lassen. Dies führte dazu, daß in der Industrie die durchschnittliche tägliche Arbeitsdauer sprunghaft auf 14 bis 15 Stunden stieg, ja daß teilweise bis zu 17 Stunden gearbeitet wurde [2]). Auch Sonntagsruhe und Arbeitspausen wurden weitestgehend eingeschränkt. Am schlimmsten war es aber, daß in immer größerem Umfang auch Kinder vom zartesten Alter ab und Frauen unter denselben Bedingungen beschäftigt wurden, was man, sogar von ärztlicher Seite aus, damit rechtfertigte, daß man sagte, die Maschine habe die Arbeit leicht gemacht.

Ein weiterer Grund für die ungeheure Ausdehnung der Arbeitszeit war das immer größer werdende Angebot von Arbeitskräften, insbesondere vom Lande, die sich infolge des starken Wettbewerbs jede Arbeitsbedingung und also auch die längsten Arbeitszeiten gefallen ließen [3]) [4]).

Nicht weniger schlimm als in der Industrie selbst aber wurden bald darauf die Zustände im Handwerk und vor allem in der Hausindustrie. Diese versuchten sich gegen die immer fühlbarer werdenden überlegenen Wettbewerb der Fabriken dadurch noch weiter zu behaupten, daß sie die Arbeitszeiten geradezu maßlos ausdehnten.

Die erste Maßnahme des Gesetzgebers gegen die Auswüchse war am 22. Juni 1802 der Erlaß von „The morals and health act". Dieses „Urgesetz des europäischen Arbeiterschutzes" (Jastrow) verdankte sein Entstehen hauptsächlich den Bemühungen des Fabrikanten und Staatsmanns Sir Robert Peel, in dessen Fabriken in den Jahren 1784 und 1796 eine allgemeine Flecktyphusepidemie, verursacht durch die überlangen Arbeitszeiten und die trostlosen gesundheitlichen Verhältnisse der Fabrikräume und der Wohnungen der Arbeiterschaft besonders schlimm gewütet hatte [5]). Der Gesamttitel des Gesetzes lautet in der Uebersetzung: „Gesetz zur Bewahrung der Gesundheit und Sittlichkeit von Lehrlingen und sonst in Baumwoll- und anderen Fabriken oder Baumwoll- und anderen Manufakturen beschäftigten Personen" [6]). Die wichtigste Bestimmung dieses Gesetzes, das für alle Fabriken und Manufaktu-

[2]) Am schlimmsten war es in der Textilindustrie, noch am ehesten erträglich in den kunstgewerblichen Industriezweigen und bei den Buchdruckern.

[3]) Wolff, 1. Teil.

[4]) Im Bergbau, wo die Einführung der Maschine nicht so umwälzend wirkte wie in der Industrie, war dieses Eindringen bäuerlich-höriger Elemente sogar der ausschlaggebende Grund für die, auch hier seit dem 18. Jahrhundert zu beobachtende Steigerung der Arbeitszeit (Stephan Bauer, Der Weg zum Achtstundentag, S. 2).

[5]) Handwörterbuch der Staatswissenschaften Bd. 1 S. 405 ff.

[6]) Zitiert nach der Uebersetzung in J. Jastrow, Arbeiterschutz, S. 21 ff.

ren mit drei oder mehr Lehrlingen [7]) oder 20 oder mehr anderen beschäftigten Personen gelten sollte und am 2. Dezember 1802 in Kraft trat, war die, daß kein Lehrling mehr länger als 12 Stunden am Tag (gerechnet von morgens 6 Uhr bis abends 9 Uhr) beschäftigt werden durfte, allerdings ausschließlich der für die Mahlzeiten nötigen Pausen. Außerdem wurde für diese Lehrlinge die Nachtarbeit (von abends 9 Uhr bis morgens 6 Uhr) gänzlich untersagt. Dieses Verbot trat am 25. Juni 1804 in vollem Umfang in Kraft.

Dieses, als Anfang immerhin recht anerkennenswerte Gesetz wurde in der Praxis fast nicht befolgt [8]). Weitere Bemühungen Sir Robert Peels sowie des Fabrikanten Robert Owen [9]) führten dann im Jahre 1819 zum Erlaß der „Amendmend act". Diese verbot völlig, Kinder unter 9 Jahren in Baumwollspinnereien mit mehr als 20 Arbeitern zu beschäftigen. Die tägliche Arbeitszeit wurde in diesen Betrieben für 9 bis 16 jährige auf 12 Stunden, einschließlich $1^1/_2$ Stunden Mahlzeitpausen, beschränkt. In der Woche arbeiteten die Kinder also 72 Stunden. Das Verbot der Nachtarbeit blieb bestehen.

Nach verschiedenen kleineren gesetzlichen Fortschritten brachte die „Althorps act" von 1833 eine sehr bedeutende Kürzung der Arbeitszeit der in Textilfabriken beschäftigten Kinder von 9 bis 13 Jahren von bisher 69 auf nunmehr 48 Stunden in der Woche, und zwar verteilt auf 6 Tage zu je 8 Stunden [10]). Für die jugendlichen Arbeiter von 13 bis 18 Jahren blieb es bei der bisherigen Regelung, also 12 Stunden im Tag, 69 Stunden in der Woche.

Das Gesetz vom 6. Juni 1844 ist insofern als bahnbrechend zu bezeichnen, als es den Arbeitszeitschutz erstmals auf erwachsene Arbeiterinnen ausdehnte. Es setzte die tägliche Höchstarbeitszeit für 8 (nicht mehr 9!) bis 13jährige Kinder von bisher 8 auf $6^1/_2$ Stunden herab und bestimmte, daß auch erwachsene Frauen, ebenso wie bisher Jugendliche von 13 bis 18 Jahren,

---

[7]) Der Gebrauch des Wortes „Lehrling" für die jugendlichen Fabrikarbeiter läßt klar erkennen, daß der Gesetzgeber die grundsätzliche Verschiedenheit der Verhältnisse in den maschinenbetriebenen Fabriken gegenüber denen im Handwerk noch nicht erfaßt hatte.

[8]) v. Zanten, Einleitung und Geschichtliches: V. Der Kinderschutz.

[9]) Owen war einer der erfolgreichsten Vorkämpfer für die Verkürzung der Arbeitszeit. In seiner Fabrik in New Lanark beschäftigte er schon wenige Jahre nach der Jahrhundertwende keine Kinder unter 10 Jahren mehr und setzte die Arbeitszeit der anderen zuerst auf 11, dann auf $10^1/_2$ Stunden (ausschließlich Pausen) fest. (Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. S. 405 ff., S. 894/95). Im Jahre 1817 setzte sich O. in seiner Schrift „Crisis" für den 8-Stundentag, als die vorteilhafteste Rationalisierung der Arbeitszeit ein. Im Jahre 1833 gründete er die Society for human regeneration, deren Hauptzweck die Werbung für den 8 Stundentag war (Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, Bd. 1 S. 28/29).

[10]) Handwörterbuch der Staatswissenschaften 4. Aufl. 1. Bd. S. 405 ff. Diese Bestimmung brachte der 8-Stundenbewegung einen erheblichen Auftrieb. Sie veranlaßte auch Owen zur Gründung der in Anm. 9 erwähnten Society for human regeneration, die die 8-Stundenarbeitszeit auch für Erwachsene durchsetzen wollte.

höchstens 12 Stunden pro Tag einschließlich $1^1/_2$ Stunden Mahlzeitpausen, Samstags aber nur 9 Stunden einschließlich der Pausen arbeiten sollten.

Von weittragender Bedeutung war das Gesetz vom 8. Juni 1847, die sogenannte 10 Stundenbill [11]). Sie bestimmte, daß vom 1. Mai 1848 an der 10 Stundentag in der Textilindustrie für weibliche und jugendliche Arbeiter bis zu 18 Jahren gelten sollte [12]).

Bis zum Jahre 1850 waren die gesetzlichen Verkürzungen der täglichen Arbeitsdauer fast ausschließlich den in der Textilindustrie beschäftigten jugendlichen und weiblichen Fabrikarbeitern zu Gute gekommen. Seit der Mitte des Jahrhunderts begann nun aber eine Erweiterung des Textil- zum Fabrik- und zum Werkstätten-Arbeiterschutz [13]). Das Ausdehnungsgesetz vom 15. August 1867 und das Werkstättenregelungsgesetz aus demselben Jahr enthielten — nunmehr für die weiblichen und jugendlichen Arbeiter in sämtlichen Industriezweigen und Werkstätten — die Vorschriften der 60 Stundenwoche.

Nachdem im Lauf der Jahrzehnte so viele Einzelgesetze über Arbeitszeitschutz ergangen waren, schien nun eine Zusammenfassung der wesentlichen Bestimmungen auf diesem Gebiet notwendig zu werden. Eine solche erfolgte in der „Factory and workshop act" von 1878 mit ihren Abänderungen von 1891 und 1895, deren letztere erstmalig auch für erwachsene männliche Arbeitnehmer einen Arbeitszeitschutz einführte, indem sie das „Secretary of state" ermächtigte, für gefährliche oder schädliche Arbeiten eine Arbeitszeitverkürzung anzuordnen [14]).

---

11) Die Bedeutung dieses Gesetzes liegt meines Erachtens allerdings mehr auf grundsätzlichem als auf tatsächlichem Gebiet. Tatsächlich hatten ja die 9- bis 16-jährigen Arbeiter schon seit 1819, die Arbeiterinnen seit 1844 von Montag bis Freitag 12 Stunden einschließlich $1^1/_2$ Stunden Pause, Samstags 9 Stunden einschließlich mindestens einer halben Stunde Pause, also netto 61 Stunden wöchentlich gearbeitet. Dies war gegenüber dem vom 1. Mai 1848 ab herrschenden Zustand nur 3 Stunden in der Woche mehr. Aber immerhin galt jetzt der Grundsatz des 10-Stundentags, und so ist es auch zu verstehen, daß Ernst Abbe (auf S. 240) sich folgendermaßen über die 10-Stundenbill äußert: „Ich meine, daß auf dem ganzen Gebiet von Sozialpolitik und Arbeiterschutz neben dem Gesetz Mosis „6 Tage sollst du arbeiten und am 7. ruhen" noch ein gesetzgeberische Maßregel großen Stils existiert, das ist die Einführung der 10 Stundenbill in England".

12) Praktisch galt dieses Gesetz auch für die männlichen Arbeiter, da in der Textilindustrie der Arbeitsprozeß der männlichen und weiblichen Arbeiter so ineinander übergreift, daß eine Arbeit ohne die andere nicht bestehen kann (Wolff S. 7).

13) Handwörterbuch der Staatswissenschaften 4. Aufl. 1. Bd. S. 405 ff.

14) v. Zanten, Einl. und Geschichtl., VIII, Schutz erwachsener Männer.

B. In Deutschland.

§ 4

Die Regelung der täglichen Arbeitsdauer vom Beginn des 19. Jahrhunderts bis zur Gründung des Norddeutschen Bundes.

Zustände, wie sie zu Beginn des 19. Jahrhunderts in den englischen Textilindustriegebieten geherrscht haben, wurden, als nach Beendigung der Freiheitskriege sich in Deutschland ein industrielles Leben entwickeln konnte, auch in manchen preußischen Industriebezirken, insbesondere in den Rheinlanden, festgestellt. Alphons Thun, der die am Niederrhein bestehenden industriellen Verhältnisse sehr genau untersucht hat, berichtet in seinem Werk „Die Industrie am Niederrhein und ihre Arbeiter" darüber etwa folgendermaßen: In den Aachener Tuchfabriken wurde während des hausindustriellen Betriebs 12, nach Einführung der Maschinen 14 Stunden und während der Blüte des amerikanischen Geschäfts sogar nachts gearbeitet. Aehnlich war es in den Spinnereien. Das Minimum der Arbeitszeit in den Textilfabriken war effektiv 12 Stunden, gewöhnlich betrug sie 14 bis 15 Stunden, oft und nachweisbar 16 bis 17 Stunden. Die Kinder arbeiteten stets in Reih und Glied mit den Erwachsenen. Soweit Thun. Auch in Württemberg scheint die Arbeitszeit im dritten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts meist 12 stündig oder gar von noch längerer Dauer gewesen zu sein[15]). Die regelmäßige Kinderarbeit aber, die auch in Württemberg in großem Umfang erfolgte, wurde für die unter 14 jährigen durch die vortreffliche württembergische Schulgesetzgebung weitgehend verhindert. Gelegentlich kam allerdings Fabrikarbeit vom 10. Lebensjahr an vor, wobei die Arbeitszeit vielfach schichtweise festgesetzt war. In einer Baumwollspinnerei arbeiteten die Jugendlichen z. B. täglich zwei Schichten zu je $4^1/_2$ Stunden[16]).

Während die Länge der täglichen Arbeitszeit, soweit sie erwachsene Arbeiter betraf, damals keine Behörde zum Einschreiten veranlaßte, erregten die Zustände in der Kinderarbeit, als sie im Jahre 1824 erstmals durch einen Zufall zur Kenntnis der preußischen Regierung gelangten[17]) großes Aufsehen und wurden als unhaltbar empfunden. Dennoch dauerte es noch volle 15 Jahre bis — unter dem Einfluß der englischen Sozialgesetzgebung — der erste ge-

[15]) Köhler S. 105.
[16]) Köhler S. 107.
[17]) König Friedrich Wilhelm III erhielt von der ausgedehnten Nachtarbeit der Kinder erst im Jahre 1828 Kenntnis, als General v. Horn meldete, daß diese der Grund dafür sei, daß die Fabrikgegenden ihr vorgeschriebenes Militärkontingent nicht mehr vollständig stellen können (Anton, Abschnitt „Erste Periode").

setzliche Eingriff, das preußische „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken" vom 9. März/6. April 1839 (Gesetzsammlung S. 156 ff.), einige der schlimmsten Auswüchse beschnitt.

Der wesentliche Inhalt des Gesetzes, das für Fabriken, Berg-, Hütten- und Pochwerke in allen Landesteilen der Monarchie galt, war der, daß in diesen Betrieben junge Leute unter 16 Jahren — die absolute Altersuntergrenze für Beschäftigung wurde auf 9 Jahre festgesetzt — nicht über 10 Stunden täglich, einschließlich $1^1/_2$ Stunden Pausen beschäftigt werden dürfen. Vorübergehende Verlängerung bis zu einer Stunde täglich ist nur in ganz außergewöhnlichen Fällen gestattet. Außerdem wurde Nachtarbeit (von 9 Uhr abends bis 5 Uhr morgens) und Sonntagsarbeit für die jungen Leute verboten.

Wenn die Durchführung des Regulativs in den folgenden Jahren sehr zu wünschen übrig ließ, so lag das nicht an den Ministerien und Bezirksregierungen, sondern an den Ortsbehörden. Diese wagten häufig gegen Verstöße nicht scharf durchzugreifen, da sie vielfach von den Fabrikanten abhängig waren, deren Einfluß in den Orten ihrer Fabrikniederlassung meist sehr groß war [18]).

Die preußische Allgemeine Gewerbeordnung vom 17. Januar 1845 (Gesetzsammlung S. 41 ff.) enthielt keine ziffermäßig festgelegten Arbeitszeitbeschränkungen, sondern nur in § 136 die mittelbar hereinspielende Bestimmung, daß den Gesellen, Gehülfen und Lehrlingen, die des Schul- und Religionsunterrichts bedürfen, die dazu erforderliche Zeit gelassen werde.

Bevor wir uns nun mit der weiteren Entwicklung der preußischen Schutzgesetzgebung zu Gunsten der Fabrikkinder beschäftigen, werfen wir einen Blick auf die Frankfurter Nationalversammlung von 1848 die sich auch, wenngleich ohne greifbaren Erfolg, mit der Frage des Arbeitszeitschutzes beschäftigt hat. So kam es, daß in § 36 des Entwurfs einer Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, den die Abgesandten Degenkolb, Veit, Becker und Lette, angeregt durch die gleichzeitige französische Gesetzgebung ausgearbeitet hatten [19]), die gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit erwachsener Fabrikarbeiter auf 12 Stunden täglich bei 6 Arbeitstagen in der Woche aufgenommen wurde, wobei Ausnahmen von dieser Regel nur auf Antrag der Arbeiter selbst von den Gewerbekammern sollten gestattet werden können [20]). Ferner sollte —

---

18) Anton, Abschn. „Zweite Periode".

19) Abgedruckt in den „Verhandlungen der deutschen verfassunggebenden Reichsversammlung zu Frankfurt/M.", 2. Bd., S. 921 ff.

20) In den „Motiven" wurde zu diesem Paragraphen u. a. ausgeführt: . . . wir haben uns dagegen sagen müssen, daß . . . der Staat aus höheren Rücksichten das einzige Kapital des Arbeiters — dessen Arbeitskraft —, so hoch wie möglich zur Verwendung bringen, daß er Sorge tragen müsse, es nicht zu schnell abnutzen zu lassen, und daß er deshalb, weil er nicht allen Klassen von Arbeitern zugleich dieselbe Wohlthat zuzuführen vermag, der einen Klasse, wo es in seiner Macht steht, sie nicht vor-

nach § 35 dieses Entwurfs — die Arbeitszeit von Kindern vom vollendeten 12. bis zum 15. Lebensjahr täglich höchstens 10 Stunden betragen, die Fabrikarbeit von Kindern unter 12 Jahren aber gänzlich verboten sein. Indes wurde die Frankfurter Nationalversammlung aufgelöst, bevor ihre Beratungen über diese Frage zu einem praktisch greifbaren Ergebnis geführt hatten. Bis zur gesetzlichen Einführung einer allgemeinen Höchstarbeitszeit für erwachsene männliche Arbeiter vergingen noch volle 70 Jahre. Mit der Auflösung der Nationalversammlung begann ein mehrjähriger reaktionärer Zeitabschnitt, in der das Interesse an Arbeiterfragen sehr gering war.

In Preußen wurde am 9. Februar 1849 eine „Verordnung betreffend die Errichtung von Gewerberäthen und verschiedene Abänderungen der allgemeinen Gewerbeordnung" (Gesetzessammlung S. 93 ff.) erlassen. Im § 49 dieser sogenannten reaktionären Verordnung wurde bestimmt, daß „die tägliche Arbeitszeit der Gesellen, Gehülfen, Lehrlinge und Fabrikarbeiter vom Gewerberathe für die einzelnen Handwerks- und Fabrikzweige nach Anhören der Betheiligten festzusetzen" sei. Diese Verordnung kam infolge des Widerstands der Gewerbetreibenden fast gar nicht zur Durchführung. Die wenigen Durchführungsversuche scheiterten, zumal den Gewerberäten Zwangsmittel nicht zur Verfügung standen.

Am 16. Mai 1853 wurde auf Grund einer Anregung des Preußischen Handelsministers das „Gesetz betr. einige Abänderungen des Regulativs vom 9. März 1839 über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken" nach Annahme in der Ersten und Zweiten Kammer vom König vollzogen (Gesetzsammlung S. 225 ff.). Es setzte in § 1 mit Wirkung vom 1. Juli 1855 Höchstarbeitszeit der 12- bis 14jährigen von 10 auf 6 Stunden herab. Im an die Altersuntergrenze von 9 auf 12 Jahre hinauf und in § 4 die tägliche § 6 wurde ferner das Nachtarbeitverbot für Jugendliche auf 9 Stunden ($8^1/_2$ Uhr abends bis $5^1/_2$ Uhr morgens) ausgedehnt.

Um die Durchführung des Gesetzes von 1853 war es bis zum Jahre 1860 in den Gebieten mit Fabrikinspektoren keineswegs gut, in denen ohne Fabrikinspektoren durchschnittlich ganz schlecht bestellt. In den 60er Jahren wurde es nicht viel besser [21]). Durch königliche Verordnung vom 22. September 1867 (Gesetzsammlung S. 1572) wurden Regulativ und Aenderungsgesetz auch in den 1866 erworbenen Provinzen Hessen-Nassau, Schleswig-Holstein und Hannover eingeführt.

Neben der preußischen Gesetzgebung spielte auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes die der übrigen deutschen Länder im 19. Jahrhundert bis zur

enthalten dürfe.... Die Störungen in den Arbeitsverhältnissen ... werden vorübergehen, aber bleibend wird ein menschlicheres Verhältnis der Arbeit zum Lohne, ein kräftiger und zufriedener Arbeiterstamm gewonnen seyn.....

[21]) Anton, Abschn. „Dritte Periode".

Reichsgründung eine verhältnismäßig untergeordnete Rolle. Soweit sie sich überhaupt mit der täglichen Arbeitsdauer befaßte, stand sie unter dem beherrschenden Einfluß der Regelung in Preußen.

In Bayern wurde durch königliche Verordnung vom 15. Januar 1840 (Reg.Bl. S. 97 ff.) die Arbeit von Kindern unter 9 Jahren in denselben Betrieben wie in Preußen untersagt (Art. I). Kinder von 9 bis 12 Jahren durften nach Art. II nur auf Grund eines Zeugnisses über körperliche Entwicklung und genügende Schulbildung beschäftigt werden, und zwar gem. Art. III Abs. 1 höchstens 10 Stunden täglich; Nachtarbeit war ihnen in Art III Abs. 2 untersagt. In der Verordnung vom 16. Juli 1854 (Reg.Bl. S. 561 ff.) die sanitäts- und sittenpolitische Fürsorge für jugendliche Arbeiter in Fabriken betreffend, wurde als tägliche Höchstarbeitszeit für Kinder über 10 Jahre 9 Stunden festgesetzt (Ziff. II); vor dem 10. Lebensjahr war gem. Ziff. I regelmäßige Beschäftigung in Fabriken gänzlich verboten.

In Sachsen wurde durch § 62 des Gewerbegesetzes vom 15. Oktober 1861 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 187 ff.) die Fabrikarbeit von Kindern unter 10 Jahren, ab 1. Januar 1865 unter 12 Jahren, völlig verboten; für 10 bis 14jährige (ab 1. Januar 1865 12 bis 14jährige) Kinder wurde die tägliche Höchstarbeitszeit in Fabriken (gewerblichen Anlagen mit mehr als 20 Arbeitern) auf 10 Stunden einschließlich der Pausen festgelegt und Nachtarbeit verboten.

Mit der sächsischen Regelung stimmten inhaltlich im wesentlichen überein die Gewerbeordnungen für das Herzogtum Sachsen-Coburg-Gotha vom 26. Juni 1863 (Gesetzsammlung S. 489 ff.) und Sachsen-Altenburg vom 31. März 1863 (Gesetzsammlung S. 15 ff.).

Württemberg hatte nicht einmal für schulpflichtige Kinder ziffermäßig genau festgelegte Arbeitszeitbeschränkungen in Gesetzes- oder Verordnungsform. Nicht nur die schon vor dem preußischen Regulativ von 1839 ergangene Allgemeine Gewerbeordnung vom 22. April 1828 (Reg.Bl. S. 237 ff.) und die Revidierte Allgemeine Gewerbeordnung vom 5. August 1836 (Reg.Bl. S. 385 ff.), sondern auch die Gewerbeordnung vom 12. Februar 1862 (Reg.Bl. S. 67 ff.) schwiegen sich darüber aus. Der Art. 42 der Gewerbeordnung von 1828 und der — wörtlich gleiche — Art. 41 der Revidierten Gewerbeordnung von 1836, die die Ueberschrift „Arbeitszeit" trugen, wollten die örtliche Gewohnheit oder den besonderen Gebrauch des betreffenden Gewerbes hinsichtlich der Arbeitszeit ausdrücklich unangetastet lassen und waren keineswegs im Interesse der Arbeiter, sondern in dem der Arbeitgeber erlassen [22]). Bei dem Erlaß der Gewerbeordnung von 1862 schien es der württembergischen Regierung bei der im Vergleich zu den Ländern mit Gewerbefreiheit weniger be-

[22]) Köhler S. 136/37.

deutenden Fabrikindustrie im Lande nicht angemessen, jetzt schon in allen Beziehungen eingehende Vorschriften zu erteilen, sie zog es vielmehr vor, die weitere Entwicklung der Zukunft und den sich etwa geltend machenden Bedürfnissen vorzubehalten [23]). Der Artikel 39 über die Arbeitszeit entsprach deshalb auch vollständig den Artikeln 42 bzw. 41 der früheren Gewerbeordnungen. Auch hinsichtlich der in Fabriken beschäftigten Kinder und jungen Leute schien der Gesetzgebung kein Bedürfnis für den Erlaß einzelner näherer Bestimmungen, etwa über die Arbeitszeit, vorzuliegen, auch die Festsetzung von solchen mit den größten Schwierigkeiten verbunden zu sein [24]).

In Baden legte eine Verordnung vom 4. März 1840, den Schulunterricht der in Fabriken beschäftigten Kinder betreffend (Staats- und Reg.Bl. S. 41 ff.), fest, daß die Arbeits- und Unterrichtsstunden für die Kinder im schulpflichtigen Alter zusammen täglich in der Regel nicht mehr als 12 Stunden betragen dürfen, ausgenommen bei Beschäftigung im Freien (§ 9). Die Nachtarbeit wurde in § 11 verboten. Durch das badische Gewerbegesetz vom 20. September 1862 (Reg.Bl. S. 409 ff.) wurden diese Bestimmungen aufrecht erhalten.

§ 5

Von der Erlassung der Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund bis zum Umsturz 1918.

Gemäß Art. 4 der Verfassung der Norddeutschen Bundes vom 26. Juli 1867 (Bundesgesetzblatt S. 2 ff.) fiel auch die Gewerbegesetzgebung unter die Zuständigkeit des Bundes. Zwei Jahre später wurde im Reichstag, nachdem die verschiedensten Anträge auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes [25])

---

[23]) Köhler S. 243/44.

[24]) Köhler S. 258.

[25]) Bemerkenswert ist dabei, daß auf diesem Gebiet häufig Konservative und Sozialdemokraten gemeinsam aber vergebens gegen den Block der Liberalen angingen. So beantragten die Konservativen (v. Brauchitsch) für sämtliche Lohnarbeiter in Fabriken eine Höchstarbeitszeit von 12 Stunden ausschließlich Pausen (Stenographische Berichte über die Verhandlungen des Reichstags des Norddeutschen Bundes, Session 1869, 3. Bd. S. 447), die Sozialdemokraten (Schweizer, Hasenclever, Fritsche) ebenfalls einen allgemeinen Fabrikarbeiter-Höchstarbeitstag von 12 Stunden, allerdings einschließlich 2 Stunden Pause (a.a.O. S. 460). Beide Anträge fielen durch (a.a.O. 1. Bd. S. 634), worauf die Sozialdemokraten — ebenfalls vergeblich — einen Antrag auf Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer erwachsener Arbeiterinnen auf 8 Stunden stellten (a.a.O. 2. Bd. S. 672). Alle Abgeordneten betonten ihre Sympathie für eine kurze Arbeitszeit, die Mehrzahl aber war aus manchesterlich-theoretischen Erwägungen gegen jede Einmischung des Staats in das gewerbliche Leben, und also auch gegen eine gesetzliche Regelung der Arbeitszeit (so insbes. der Bundeskommissar, Geh. Reg. Rat Dr. Michaelis; a.a.O. 1. Bd. S. 632).

gestellt, verhandelt und größtenteils abgelehnt worden waren, die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund vom 21. Juni 1869 (Bundesgesetzblatt S. 245 ff.) angenommen. Sie übernahm bezüglich des Arbeitszeitschutzes in sachlicher Hinsicht die Bestimmungen der schon behandelten preußischen Gesetze und Verordnungen. Insbesondere setzte auch sie in ihrem § 128 mit § 154 die Höchstarbeitzeit in Fabriken, Bergwerken, Aufbereitungsanstalten und unterirdisch betriebenen Brüchen oder Gruben für 12- bis 14jährige Kinder auf 6 Stunden, die der 14- bis 16jährigen auf 10 Stunden fest. Die in § 150 Abs. 1 angedrohte Uebertretungsstrafe von bis zu 5 Talern oder Gefängnis bis zu drei Tagen war allerdings viel zu nieder, um abschreckend zu wirken.

Nach Errichtung des Deutschen Reiches wurde die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund als Reichsgesetz auch in den übrigen deutschen Staaten eingeführt. Dies bedeutete für die meisten von ihnen eine Erweiterung des Arbeiterschutzes. Indes wurden nun die in der Gewerbeordnung enthaltenen Arbeiterschutzbestimmungen in vielen Beziehungen nicht mehr für genügend erachtet. Eine Folge davon war die Vorlage eines Gesetzentwurfs an den Reichstag, betr. die Abänderung des Titels VII der Gewerbeordnung. Dieser Gesetzentwurf (Stenogr. Ber. über die Verh. des deutschen Reichstags, 3. Legislaturperiode, II. Session 1878, 3. Bd. S. 496 ff.) fand im Reichstag die erforderliche Mehrheit und wurde unter dem Titel „Gesetz betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung vom 17. Juli 1878" (RGBl. S. 199 ff.) verkündet. In der durch dieses Gesetz herbeigeführten Form bildete der Titel VII der Gewerbeordnung für viele Jahre das Kernstück der deutschen Arbeiterschutzgesetzgebung. Auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes[26]) sind für uns folgende Neuerungen von Bedeutung: Aus dem § 128 wurde — ohne sachliche Aenderung — der § 135 GO. Der § 154 wurde durch Bestimmungen erweitert, die dem heutigen Abs. 2 von § 154 — abgesehen von den heute enthaltenen Grenzzahlen — entsprechen, und also die Anwendung u. a. auch des § 135 auf eine Reihe von Betrieben erweiterten, die keine „Fabriken" sind, „nichtsdestoweniger aber in dem Karakter und den möglichen Nachtheilen ihres Betriebs für die Arbeiter den üblicherweise als Fabriken bezeichneten Anlagen gleich oder doch sehr nahe stehen", wie sich die Motive des Gesetzesentwurfs (Stenogr. Berichte über die Verhandlungen des deutschen Reichstags, 3. Leg. Per., II. Session 1878, 3. Bd. S. 512) ausdrückten. Neu eingefügt wurde durch die Novelle u. a. auch der heutige § 139 b der GO., der — entsprechend dem Vorbild des englischen Fabrikinspektors — die

[26]) Auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes im allgemeinen war von bahnbrechender Bedeutung die Einschaltung des § 139 a Abs. 1 Ziff. 1, der als erste gesetzliche Bestimmung in Deutschland eine erhöhte Schutzbedürftigkeit der Arbeiterinnen anerkannte.

Aufsicht über die Ausführung der Schutzbestimmungen des Titels VII besonderen Gewerbeaufsichtsbeamten übertrug, sowie die Strafbestimmung des jetzigen § 146 Abs. 1 Ziff. 2 GO., die bei Vergehen u. a. gegen die §§ 135 bis 137 GO. Geldstrafen bis zu 2000.— Mark oder Gefängnis bis zu 6 Monaten androht [27]).

In dem Jahrzehnt von 1880 bis 1890 trat der Arbeitnehmerschutz im allgemeinen und damit auch der Arbeitszeitschutz im besonderen gegenüber der Entwicklung der Sozialversicherung ganz zurück. Die Regierung fürchtete durch weiteren Ausbau des Arbeitnehmerschutzes die Wettbewerbsfähigkeit der jungen deutschen Industrie zu beeinträchtigen [28]). Von ausschlaggebender Bedeutung war aber daneben auch die Abneigung Bismarcks gegen eine ausgedehnte Arbeiterschutzgesetzgebung. Bismarck selbst äußert sich darüber folgendermaßen [29]): „Es widerstrebte meiner Ueberzeugung und Erfahrung, in die Unabhängigkeit des Arbeiters, in sein Erwerbsleben und in seine Rechte als Familienhaupt so tief einzugreifen wie durch ein gesetzliches Verbot, seine und der Seinigen Arbeitskräfte nach eigenem Ermessen zu verwerthen. Ich glaube nicht, daß der Arbeiter an sich dankbar dafür ist, daß man ihm verbietet, Geld zu verdienen an Tagen und in Stunden, wo er dazu geneigt ist, ..." Und ferner: „Mit dem Verbote oder der Beschränkung der Arbeit Nichterwachsener waren die Eltern der von der Arbeit Auszuschließenden nicht einverstanden, und unter den Nichterwachsenen nur Individuen von bedenklicher Lebensrichtung." Er sah in dem Arbeiterschutz einen tatsächlichen Arbeiterzwang, den Zwang weniger zu arbeiten [30]).

Erst das Jahr 1891 brachte dann auf dem Gebiet des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes wieder Fortschritte, die recht erheblich genannt werden dürfen. Die Anregung dazu ging von Kaiser Wilhelm II. persönlich aus. Nachdem Bis-

---

27) Allerdings blieben in den ersten zwei Jahrzehnten nach der Reichsgründung die Fortschritte der Gesetzgebung auf unserem Gebiet hinter denen der Praxis zurück. Von nicht geringem Einfluß auf die Entwicklung der Arbeitszeitgestaltung in der Industrie war dabei die politisch-propagandistische Tätigkeit der Sozialdemokratie. Deren Begründer Karl Marx und Friedrich Engels hatten in dem Komm. Manifest von 1848 zwar den Normalarbeitstag verlangt, waren aber gegen die gesetzliche Festlegung von dessen Dauer, über die vielmehr der Klassenkampf entscheiden sollte. Auch das Eisenacher Programm, das 1869 bei der Gründung der sozialdemokratischen Arbeiterpartei veröffentlicht wurde, forderte den Normalarbeitstag, sagte aber nicht was darunter zu verstehen sei. Daß staatliche Regelung dieser Frage nicht mehr abgelehnt wurde, beweisen die Anträge der Sozialdemokraten bei den Beratungen über die GO. für den Norddeutschen Bund, die wir schon S. 29 Anm. 25 erwähnt haben. In den folgenden Jahren beantragte dann die sozialdemokratische Fraktion des Reichstags immer wieder ohne Erfolg den 10stündigen Normalarbeitstag. An der Spitze des Erfurter Programms von 1891 stand die Forderung eines höchstens 8-stündigen Normalarbeitstags.

28) Hueck-Nipperdey S. 439.

29) Bismarck, Gedanken und Erinnerungen, 3. Bd. S. 65/66.

30) Bismarck a.a.O. S. 69.

marck Ende Januar 1890 freiwillig vom Handelsministerium zurückgetreten war, zu dessen amtlicher Zuständigkeit die Arbeiterfrage gehörte, in der sich seine seit Jahren verkündeten Ueberzeugungen mit denen des Kaisers als unvereinbar erwiesen hatten [31]), erschienen am 4. Februar 1890 im „Reichs- und Staatsanzeiger" die zwei berühmten Kaiserlichen Erlasse. Der eine von ihnen war an die preußischen Minister der öffentlichen Arbeiten und für Handel und Gewerbe gerichtet und ordnete die Berufung des preußischen Staatsrates an, um u. a. „die bestehenden Vorschriften der GO. über die Verhältnisse der Fabrikarbeiter einer Prüfung zu unterziehen ..." die davon auszugehen habe, „daß es eine der Aufgaben der Staatsgewalt ist, die Zeit, die Dauer und die Art der Arbeit so zu regeln, daß die Erhaltung der Gesundheit, die Gebote der Sittlichkeit, die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Arbeiter und ihr Anspruch auf gesetzliche Gleichberechtigung gewahrt bleiben". Schon am 12. April gelangte ein Antrag Preußens auf Abänderung der Gewerbeordnung an den Bundesrat und am 6. Mai an den Reichstag. Dort nahm seine Behandlung, hauptsächlich in der Kommission, längere Zeit in Anspruch. Mit einigen Abänderungen fand er schließlich die erforderliche Mehrheit und wurde im Reichsgesetzblatt vom 9. Juni 1891 (S. 261 ff.), mit Rückwirkung auf 1. Juni 1891, als „Gesetz betr. die Abänderung der GO." veröffentlicht.

Dieses sogenannte „Arbeiterschutzgesetz" gestaltete den Titel VII der GewO. vollständig um und brachte gerade im Hinblick auf die tägliche Arbeitsdauer außerordentlich bedeutsame Neuerungen. Nicht nur Kinder und Frauen erfreuten sich von jetzt ab der Fürsorge des Gesetzgebers, sondern dieser erkannte, daß auch die Gesundheit der erwachsenen männlichen Arbeiter gegen manche Bedrohungen eines obrigkeitlichen Schutzes bedarf und ermächtigte deshalb den Bundesrat „für solche Gewerbe, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, Dauer, Beginn und Ende der zulässigen Arbeitszeit vorzuschreiben". Diese neue Bestimmung, der sogenannte „hygienische (oder sanitäre) Maximalarbeitstag" wurde als § 120 e Abs. 3 in die Gewerbeordnung eingefügt und trat am 1. April 1895 in vollem Umfang in Kraft. In der Begründung des Bundesrats-Entwurfs (Stenogr. Berichte über die Verh. des Deutschen Reichstags, 8. Leg. Per., 1. Session 1890/91, 1. Anl.-Band S. 11 ff.) war dazu gesagt, es ergebe sich aus den Berichten der Fabrikaufsichtsbeamten, daß in einzelnen Gewerbezweigen, deren Betrieb an und für sich nicht mit besonderen Gefahren verbunden sei — war dies der Fall, so konnte schon mit dem bisherigen § 120 e Abs. 3 abgeholfen werden — hie und da eine so übermäßige tägliche Arbeitszeit üblich sei, daß die Beschäftigung in

[31]) Bismarck a.a.O. S. 74.

diesen Gewerbezweigen um dieser übermäßigen Anstrengung willen als schlechthin gesundheitsschädlich angesehen werden müsse. Um den hieraus erwachsenden Mißständen entgegentreten zu können, sei der dritte Absatz in dem § 120 e aufgenommen worden. — Außerdem bekam der erste Satz des Abs. 1 des § 120 e GewO. seine heutige Fassung, und auch die auf seiner Grundlage neben sonstigen außerordentlich vielgestaltigen Arbeiterschutzbestimmungen erlassenen Vorschriften über die tägliche Arbeitszeit werden, zusammen mit den auf Grund des § 120 e Abs. 3 GewO. erlassenen, unter den Begriff „hygienischer Maximalarbeitstag" zusammengefaßt. Auch wurde die Einhaltung der auf Grund des § 120 e GewO. erlassenen Bestimmungen unter den Strafschutz des oben (S. 31) erwähnten § 146 Abs. 1 Ziff. 2 GO. gestellt.

Da der gesundheitliche Höchstarbeitstag (wie wir den im allgemeinen noch üblichen Ausdruck verdeutschen wollen) auch heute noch eine, wenngleich seit 1918 mehr zurücktretende Rolle spielt, soll seine ausführlichere Behandlung der Besprechung der Gegenwart im § 10 vorbehalten bleiben. Hier mögen nur die fünf ersten auf Grund des § 120 e GewO. erlassenen „Bekanntmachung" erwähnt werden, die bis zur Jahrhundertwende erschienen sind, und von denen heute nur noch eine gilt. Es war dies als erste die „Bekanntmachung betr. die Einrichtung und den Betrieb der Bleifarben- und Bleizuckerfabriken" vom 8. Juli 1893 (RGBl. S. 213), abgeändert durch die Bekanntmachung vom 26. Mai 1903 (RGBl. S. 225 ff.) und mit dieser aufgehoben und ersetzt durch die VO. vom 27. Januar 1920 (RGBl. S. 109 ff.). Sie bestimmte in § 9, daß Arbeiter, welche bei ihrer Beschäftigung mit bleihaltigen Stoffen oder Produkten in Berührung kommen, innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden nicht länger als 12 Stunden beschäftigt werden dürfen.

Am 4. März 1896 (RGBl. S. 55) folgte dann auf Grund des § 120 e Abs. 3 GewO. die „Bekanntmachung betr. den Betrieb von Bäckereien und Conditoreien", die inzwischen durch die Verordnung vom 23. November 1918 (RGBl. S. 1329 ff.) über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien ausdrücklich aufgehoben worden und auch unter der Herrschaft des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521 ff.) völlig überholt ist. Die Bekanntmachung ordnete die Arbeitszeit für die während der Nacht arbeitenden Bäckereien und Konditoreien auf Grund einer Verbindung von Höchstarbeitszeit mit Mindestruhezeit. Die Gehilfen durften in der Woche nicht mehr als 7 mal je 12 Stunden (oder, mit einer Stunde Pause, 13 Stunden) arbeiten. Die Mindestruhe zwischen zwei Schichten mußte 8 Stunden betragen. Die Höchstarbeitszeit der Lehrlinge betrug im ersten Lehrjahr 2, vom zweiten Lehrjahr ab 1 Stunde weniger, die Mindestruhe ebensoviel mehr.

Die zeitlich nächste Bekanntmachung beschäftigte sich mit der Arbeitszeit in Akkumulatorenfabriken und erschien am 11. Mai 1898 (RGBl. S. 176)

unter dem Titel „Bekanntmachung betr. die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen". Ihr § 17 ordnete für die mit der Füllmasse beschäftigten Arbeiter eine tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden bei einer Mindestpause von $1^1/_2$ Stunden, oder von 6 Stunden bei ununterbrochener Arbeit an. Diese Bekanntmachung wurde durch die VO. vom 6. Mai 1908 (RGBl. S. 172 ff.), die heute noch gilt, ersetzt.

Als 4. Bekanntmachung auf Grund des § 120 e GO. folgte am 25. April 1899 (RGBl. S. 267) die „Bekanntmachung betr. die Einrichtung und den Betrieb gewerblicher Anlagen in denen Thomasschlacke gemahlen oder Thomasschlackenmehl gelagert wird". Ihr § 15 setzte für die beim Zerkleinern oder Mahlen der Thomasschlacke sowie beim Abfüllen usw. des Thomasschlackenmehls verwendeten Arbeiter eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden mit mindestens 2 Stunden Pause fest. Die Bekanntmachung vom 3. Juli 1909 (RGBl. S. 543) mit demselben Titel traf in ihrem § 15 genau dieselbe Regelung. Beide Bekanntmachungen sind inzwischen überholt durch die VO. vom 30. Januar 1931 (RGBl. S. 17 ff.) (abgeändert durch VO. vom 30. September 1931, RGBl. S. 525) über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl.

Als letzte Bekanntmachung sei in diesem Zusammenhang die vom 26. April 1899 (RGBl. S. 273 ff.) und 15. November 1903 (RGBl. S. 287) betr. den Betrieb von Getreidemühlen besprochen. Diese Bekanntmachung — erlassen auf Grund des § 120 e Abs. 3 GO. — setzte nur mittelbar für Gehilfen und Lehrlinge Höchstarbeitszeiten dadurch fest, daß sie Mindestruhezeiten einführte. Diese Mindestruhezeiten mußten innerhalb der auf den Beginn der Arbeit folgenden 24 Stunden mindestens 8 Stunden ohne Unterbrechung betragen, in Getreidemühlen, die ausschließlich oder vorwiegend mit Dampfkraft betrieben werden, mindestens 10 Stunden. Für Getreidemühlen, die ausschließlich mit unregelmäßiger Wasserkraft betrieben werden, konnte die untere Verwaltungsbehörde für höchstens 15 Tage im Jahr Ausnahmen zulassen. Auf Getreidemühlen mit ausschließlichem Windbetrieb — in denen bis zu 24 Stunden täglich gearbeitet wurde — fanden die Vorschriften keine Anwendung. Diese Bekanntmachung gilt an sich heute noch, spielt aber praktisch seit der grundsätzlichen Einführung des 8-Stundentags keine Rolle mehr.

Neben dem gesundheitlichen Höchstarbeitstag, der in den erfaßten Gewerbezweigen allen Arbeitern ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht zu gute kam, brachte das Arbeiterschutzgesetz vom 9. Juni 1891 weitere Arbeitszeitbestimmungen zugunsten der besonders schutzbedürftigen Kinder, Jugendlichen und Frauen.

Erstens wurde in § 135 der GO. das Mindestbeschäftigungsalter in Fabriken und in den bisher in § 154, nunmehr 154 a Abs. 1, sowie in den in

§ 154 Abs. 2 der GO. aufgezählten Betrieben, das ja bisher — in Preußen schon seit 1853, im Norddeutschen Bund seit 1869 und im Deutschen Reich seit 1871 — 12 Jahre betragen hatte, auf 13 Jahre hinaufgesetzt und von der Erledigung des Volksschulbesuchs abhängig gemacht. Die Erwägungen die zu dieser Maßnahme führten, waren nach der Begründung des Bundesrats-Entwurfs (Stenogr. Ber. über die Verh. des Deutschen Reichstags, 8. Leg. Per., 1. Session 1890/91, 1. Anl.Bd., S. 11 ff.) nicht Rücksichten der Gesundheitspflege, sondern in erster Linie Rücksichten auf die Schulbildung und Erziehung der Kinder. Es sei, so führte die Begründung aus, niemals verkannt worden, daß die Beschäftigung in der Fabrik mit den Anforderungen der Schulpflicht nur schlecht vereinbar sei; solle die Volksschule ihre Aufgabe erfüllen, so dürfe sie die Herrschaft über das Kind nur mit der Familie, aber nicht mit der Fabrik teilen. Die Höchstarbeitszeit der Kinder — soweit sie überhaupt beschäftigt werden durften — und Jugendlichen in Fabriken usw. änderte sich nicht, sondern betrug wie bisher für die bis zu 14 jährigen 6 Stunden, für die 14—16jährigen 10 Stunden täglich ausschließlich Pausen.

Zweitens wurde — und dies war von weitestgehender grundsätzlicher Bedeutung — in einer Novelle zu § 137 GO. die tägliche Höchstarbeitszeit für erwachsene, d. h. über 16jährige Arbeiterinnen in Fabriken und den in § 154 Abs. 2 und § 154a Abs. 1 aufgezählten Betrieben auf 11 Stunden, an den Tagen vor einem Sonntag oder Festtag auf 10 Stunden — jeweils ausschließlich Pausen — beschränkt[32]). Dies entsprach, wie die Begründung des Bundesrats-Entwurfs ausführte, im wesentlichen den Forderungen der internationalen Arbeiterschutzkonferenz, die auf Anregung Wilhelms II. im März 1890 in Berlin zusammengetreten war. „Auf der Gesundheit des weiblichen Geschlechts", so hieß es in der Begründung, „ruht mehr noch, wie auf der des männlichen, die Zukunft der Nation. Die Einschränkung der täglichen Arbeitszeit der Arbeiterinnen auf 11 Stunden ist aber nicht nur im gesundheitlichen Interesse geboten, sondern auch zur Förderung des Familienlebens. Soll die Frau oder die Tochter dem Hauswesen nicht völlig entfremdet werden, so darf sie keinesfalls länger als 11 Stunden, ausschließlich der Gänge und Pausen, in der Fabrik festgehalten werden". Eine Reihe von Ausnahmen in der Richtung auf eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit waren in den §§ 138a und 139a GO. vorgesehen und konnten je nach ihrer Bedeutung von der unteren Verwaltungsbehörde, von der oberen Verwaltungsbehörde, vom Reichskanzler oder nur vom Bundesrat genehmigt werden[33]). Als Strafe

[32]) Die Folge davon war, daß in fast allen Industriezweigen, in denen die Zahl der Arbeiterinnen die der Arbeiter überwog, wie z. B. in der Textilindustrie, auch die Arbeiter nur noch 11 Stunden arbeiten mußten (Pieper S. 77).

[33]) Näheres darüber siehe von Zanten, Deutsches Reich, 1. Abschn. Arbeiter, § 3 A b.

bei Verstößen gegen § 137 wurde — ebenso wie bei Verstößen gegen die Höchstarbeitszeit der jugendlichen Arbeiter — die des § 146 Abs. 1 Ziff. 2 GO. festgesetzt. Neu eingefügt wurde durch das Arbeiterschutzgesetz ferner der heutige Abs. 3 des § 154, der die Bestimmungen u. a. der §§ 135 und 137 GO. auch auf alle Werkstätten für anwendbar erklärt, in denen durch elementare Kraft bewegte Triebwerke nicht bloß vorübergehend zur Anwendung kommen. In Kraft gesetzt wurde dieser Absatz aber erst durch kaiserliche VO. vom 9. Juli 1900 (RGBl. S. 565) mit Wirkung vom 1. Januar 1901.

Nach diesen immerhin erheblichen Fortschritten des sog. Arbeiterschutzgesetzes von 1891 dauerte es 12 Jahre, bis sich die Gesetzgebung wieder mit bedeutungsvollen Maßnahmen dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes zuwandte. Der Zustand gegen Ende des letzten Jahrzehnts des 19. Jahrhunderts war also, um die Ergebnisse der geschilderten Entwicklung noch einmal kurz zusammenzufassen, folgender: Das Mindestalter für Fabrikarbeit war 13 Jahre, die tägliche Höchstarbeitszeit in Fabriken usw. für 13 — 14jährige betrug 6 Stunden, die der 14 — 16jährigen 10 Stunden, die sämtlicher Arbeiterinnen in Fabriken usw. 11 Stunden. Die Arbeitszeit der Männer war nur in einigen besonderen Fällen durch Bekanntmachungen des Bundesrats auf Grund des § 120 e GO. gesetzlich beschränkt. Ausnahmen nach oben waren in recht beträchtlichem Umfang möglich. Dieser Stand der Gesetzgebung war, wie gesagt, ein Fortschritt, reichte aber noch lange nicht aus um in der Praxis des Alltags, die, abgesehen von ein paar leider ziemlich vereinzelten bedeutenden Fortschritten [34]) nach wie vor unbefriedigend war, eine entscheidende allgemeine Wendung zum besseren zu erzwingen.

---

[34]) Im Mai 1889 erzwangen die westfälischen Kohlenarbeiter durch einen gewaltigen Streik und mit Hilfe eines Eingreifens des Kaisers die 9-Stundenschicht einschließlich Ein- und Ausfahrt. Dies hatte zur Folge, daß die Bergarbeiter der übrigen Kohlenreviere durch die Vereinbarung mit den Bergwerksbesitzern etwa die gleichen Arbeitszeiten erreichten. Als aber Dez. 1892 auf Jan. 1893 die saarländischen und rheinisch-westfälischen Bergarbeiter die 8-Stundenschicht erstreiken wollten, erlitten sie eine völlige Niederlage. Doch war der 8-Stundentag schon ein Jahr vorher, nämlich im Jahre 1891, von dem fortschrittlichen Fabrikanten Freese in seiner Jalousiefabrik in Niederschönhausen bei Berlin zum ersten mal in Deutschland mit vollem Erfolg praktisch eingeführt worden: Weder die Produktion noch der Lohn der Akkordarbeiter ging zurück. Ebenso günstig wirkte sich der 8 Stundentag in der Schreibfedernfabrik v. Heintze und Blankertz aus, wo er 1892 eingeführt wurde. Am berühmtesten aber wurde die Einführung des 8 Stundentages in den Zeiß-Werken in Jena durch Prof. Ernst Abbe im Jahre 1900. Veranlaßt durch das Studium der Schrift „Eigth hours for work" von John Rae (1894) ging Abbe im Frühjahr 1900 vom 9- zum 8-Stundentag über und beobachtete und verzeichnete aufs genaueste alle Auswirkungen dieser Maßnahme. Er kam dabei zu dem Ergebnis, daß die Arbeiter, die für Stücklohn arbeiteten, in 8 Stunden ein dreißigstel mehr arbeiteten als in 9 Stunden, was im Arbeitsjahr ein Mehr von rd. 10 Arbeitstagen ausmacht, und — bei gleichbleibenden Lohnsätzen — entsprechend ebensoviel mehr verdienten. Dieser Erfolg trat ohne merklichen Unterschied bei alten und jungen Leuten ein. So

Die auf § 154 Abs. 4 GO. beruhende kaiserliche VO. vom 31. Mai 1897 (RGBl. S. 459) (abgeändert am 17. Februar 1904, RGBl. S. 62) betr. die Ausdehnung der §§ 135 bis 139 und des § 139b der GO. auf die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion[35]) bewirkte, daß die Höchstarbeitszeitbestimmungen der §§ 135 und 137 GO. nun auch auf alle Betriebe für Kleider- und Wäschekonfektion sowie für Hutausputz Anwendung fanden.

Eine wiederum mittelbare, allerdings sehr wenig weitgehende und außerdem nur für die Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen Platz greifende Beschränkung des Arbeitstages brachte das Gesetz über die offenen Verkaufsstellen vom 30. Juni 1900 (RGBl. S. 326 ff.). Es erschien im Rahmen eines umfangreichen Gesetzes zur Abänderung der GO. und sicherte in § 139c den erwähnten Arbeitnehmern nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine 10- bzw. 11stündige ununterbrochene Ruhe.

Am selben Tag erschien in Bayern das Gesetz betr. Aenderung einiger Bestimmungen des Berggesetzes für das Königreich Bayern vom 20. März 1869 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 745 ff.). Es führte in Art. 232 (später 255) des Berggesetzes im Anschluß an das Arbeiterschutzgesetz von 1891 die Bestimmung ein, daß das Oberbergamt für solche Betriebe, in welchen durch übermäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der zu gewährenden Pausen vorschreiben und Durchführungs-Anordnungen erlassen kann.

Am 13. Juli 1900 erließ der Bundesrat (RGBl. S. 566) die in § 154 Abs. 3 GO. (vgl. oben S. 36) vorgesehene Ausführungsbestimmung, die für Werkstätten mit durch elementare Kraft bewegten Triebwerken eine Reihe von Ausnahmen von den im § 135 Abs. 2, 3, § 136, § 137 Abs. 1—4 und § 138 enthaltenen Vorschriften zuließ. In erster Linie wurde hier die Höchstarbeitszeit der 13 bis 14jährigen von 6 auf 10 Stunden erhöht und damit

---

konnte A. in seiner Abhandlung über die volkswirtschaftliche Bedeutung des industriellen Arbeitstags S. 232/33 schreiben: „Unsere Erfahrungen und die Erfahrungen ähnlicher Art in England rechtfertigen die Annahme, daß für wenigstens $^3/_4$ aller industriellen Arbeiter, wahrscheinlich auch für einen größeren Bruchteil bei 9 Stunden das Optimum (eine kürzeste Arbeitszeit, bei der das größte Arbeitsprodukt herauskommt) noch nicht erreicht und bei 8 Stunden noch nicht überschritten ist, und daß daher diese Beobachtungen die Meinung rechtfertigen, daß es möglich sein wird, auf fast allen Gebieten der industriellen Tätigkeit in Deutschland ohne jede Einbuße, ohne jede Herabsetzung des Tagewerks, in einem vernünftigen Tempo, nicht etwa zum 9 Stundentag, sondern zum 8 Stundentag überzugehen".

35) Diese Ausdehnung erfolgte nicht durch die einfache Erklärung, die betreffenden Paragraphen seien auf die erwähnten Betriebe anwendbar, sondern dadurch, daß die Paragraphen in ihrem damaligen Wortlaut ausdrücklich angeführt wurden. Dies wurde 1908 bedeutungsvoll; Vgl. S. 42.

derjenigen der 14—16jährigen angeglichen. Ferner wurde ganz allgemein gestattet, Arbeiterinnen über 16 Jahre an 40 Tagen im Jahr über 11 bis zu 13 Stunden täglich zu beschäftigen. Für männliche jugendliche Arbeiter in Handwerks-Werkstätten mit Motorenbetrieb und in der Regel weniger als 10 Arbeitern wurde die Höchstarbeitszeit von 10 Stunden ausdrücklich für nicht anwendbar erklärt, für sie gab es also gar keine gesetzliche Arbeitszeit-Obergrenze. Für Werkstätten mit Wasserbetrieb wurde von der Festsetzung einer Höchstarbeitszeit für Jugendliche und Frauen bewußt völlig abgesehen.

Die deutsche Seemannsordnung vom 2. Juni 1902 (RGBl. S. 175 ff.) schrieb in § 36 für die Fahrt einen bestimmten Wechsel von Arbeits- und Ruhezeit vor: Für das Deck- und Maschinenpersonal 4 Stunden Arbeit, 4 Stunden Ruhe, bei transatlantischen Reisen für das Maschinenpersonal 4 Stunden Dienst, 8 Stunden Ruhe. Außerdem wurde in § 35 für Hafen und Rhede eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden, in den Tropen 8 Stunden festgesetzt. Diese Vorschrift galt nicht für Schiffsoffiziere.

Eine erhebliche Erweiterung der Arbeitszeitschutzvorschriften bedeutete das Reichsgesetz betr. die Kinderarbeit in gewerblichen Betrieben vom 30. März 1903 (RGBl. S. 113 ff.), das sogenannte Kinderschutzgesetz. Während der § 135 der GO., wie schon erwähnt, nur die Arbeitszeit von mindestens 13jährigen, nicht mehr volksschulpflichtigen Kindern in Fabriken und einigen in § 154 und 154a diesen gleichgestellten Betrieben regelte und die Beschäftigung der unter 13jährigen und der noch volksschulpflichtigen — wenn auch über 13jährigen — Kinder in Fabriken usw. schlechthin verbot, mit der Kinderarbeit in andersartigen Betrieben aber sich gar nicht befaßte, regelt das Kinderschutzgesetz in Ergänzung der GO. erschöpfend die Beschäftigung der Kinder unter 13 Jahren und der Kinder über 13 Jahren, die noch zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind (§ 2 KSchG.). Die Veranlassung dazu gab, wie die Begründung des Bundesrats-Entwurfs (Stenogr. Ber. über die Verh. des Deutschen Reichstags, 10. Leg. Per., II. Session 1900/02, 6. Anl.Bd., S. 3827 ff.) ausführte, die Tatsache, daß nach den Ergebnissen einer amtlichen Erhebung Kinder nicht nur bei Arbeiten ermittelt worden waren, die wegen der damit verbundenen Anstrengung für Kinder ungeeignet sind, daß vielmehr auch in gesundheitsgefährlichen Betrieben Kinderarbeit vorgefunden worden war. Auch die festgestellte Dauer und zeitliche Lage der Beschäftigung mußte, insbesondere in der Hausindustrie, erheblichen Bedenken unterliegen. Mehrfach war eine Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Entwicklung der Kinder als Folge ihrer übermäßigen Beschäftigung festgestellt worden. — Für die gewerbliche Tätigkeit dieser Kinder in anderen als Fabrik- und diesen gleichgestellten Betrieben einschließlich der Hausindu-

strie [36]), für die es ja bisher keinerlei Beschränkungen gab, setzte nun erstmals das KSchG. Mindestalter und Höchstarbeitszeiten fest. Es setzt dabei, abweichend von der GO., nicht das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags und auf Seiten des Kindes nicht die Eigenschaft eines gewerblichen Arbeiters voraus. Es unterscheidet zwischen „eigenen" und „fremden" Kindern (§ 3 KSchG.) und faßt den Begriff „eigene" Kinder weiter als der übliche Sprachgebrauch. In den §§ 4 und 12 verbietet das Gesetz eine Reihe von gewerblichen Beschäftigungen, die nicht „Fabrikarbeit" sind und also bisher ohne jede Altersuntergrenze vorgenommen werden durften, sowohl für eigene wie für fremde Kinder gänzlich. Soweit dieses Verbot nicht eingreift, setzt das Gesetz in den §§ 5 und 13 ein Mindestalter für die Beschäftigung in Werkstätten, im Handelsgewerbe und in Verkehrsgewerben fest, und zwar für fremde Kinder — in Anlehnung an die englische und österreichische Gesetzgebung, wie in der Bundesratsbegründung ausgeführt war — 12 Jahre (§ 5), für eigene Kinder 10 Jahre (§ 13). Von dieser Untergrenze bis zur Geltungsgrenze des Gesetzes, also 13 Jahre oder vollendete Ableistung der Volksschulpflicht, gilt eine Tageshöchstarbeitszeit, und zwar für fremde Kinder genau beziffert auf 3 Stunden während des Schulsemesters, 4 Stunden in den Ferien (§ 5), für eigene Kinder dadurch festgelegt, daß Arbeit zwischen 8 Uhr abends und 8 Uhr morgens und vor Beginn des Vormittagsunterrichts verboten, und eine zweistündige Mittagspause sowie eine einstündige Ruhezeit nach Schluß des Nachmittagsunterrichts vorgeschrieben ist (§ 13). Bei dieser Bemessung der Beschäftigungsdauer wurde, wie in der Bundesratsbegründung ausgeführt war, in Erwägung gezogen, daß der Schulunterricht in der Regel 5 Stunden täglich dauert und daß, abgesehen von der zur Anfertigung der Schularbeit erforderlichen Zeit, eine mehr als 8stündige Beschäftigung als dem Organismus der Kinder unzuträglich zu erachten ist. Für die Ferienzeit schien eine Ausnahmeregelung von 4 Stunden täglich unvermeidlich und unbedenklich.

Bevor wir uns weiteren Fortschritten der Reichs-Arbeitszeitgesetzgebung zuwenden, müssen wir nun einen kurzen Blick auf einige deutsche Länder werfen, die auf gewissen Arbeitsgebieten bemerkenswert fortschrittliche gesetzliche Regelungen trafen. In Preußen wurde am 14. Juli 1905 (Gesetzsammlung S. 307 ff.) ein Gesetz erlassen, dessen Art. II in das Preußische Berggesetz von 1865 die §§ 93 a bis e einfügte. In § 93 c wurde eine tägliche Höchstarbeitszeit von 6 Stunden für solche Bergarbeiter bestimmt, die

[36]) Wie die Begründung des Bundesrats-Entwurfs a.a.O. ausführte, bestanden nach dem bei der Erhebung gesammelten und anderweit vorliegenden Material gerade in der Hausindustrie die größten Mißstände. Deshalb erschien trotz erheblicher vorliegender Bedenken, die sich insbesondere auf die Schwierigkeiten einer ausreichenden Kontrolle bezogen, ein Eingreifen auch hinsichtlich solcher Betriebe geboten, in denen ausschließlich Familienangehörige beschäftigt werden.

an Betriebspunkten mit einer gewöhnlichen Temperatur von mehr als 28 Grad Celsius nicht bloß vorübergehend beschäftigt werden, und der § 93 d verbot das Verfahren von Ueber- und Nebenschichten an solchen Betriebspunkten. Genau dieselben Bestimmungen brachte die Novelle vom 13. August 1910 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 799 ff.) zum bayerischen Berggesetz von 1869 in den neuen Art. 114 und 115. — Im Jahre 1906 setzten Preußen und Hessen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber in den Eisenbahnwerkstätten die Arbeitszeit für sämtliche Arbeiter auf 9 Stunden herab und im Jahre 1908 führte Bayern für alle Bergwerke die 8-Stundenschicht ein [37]). Letztere herrschte übrigens tatsächlich fast überall in den deutschen Bergwerken vor, abgesehen von Oberschlesien, wo auch unter Tag noch 10 bis 12 Stunden gearbeitet wurde.

Eine recht erhebliche Verbesserung des reichsgesetzlichen Arbeitszeitschutzes brachte das Gesetz betr. die Abänderung der GO. vom 28. Dezember 1908 (RGBl. S. 667 ff.). Es verschärfte insbesondere Abschnitt 4 des Titels VII der GO. wesentlich, indem es in § 137 GO., behufs Anpassung an die Vorschriften der internationalen Berner Arbeiterschutzkonvention von 1906, die tägliche Höchstarbeitszeit für Arbeiterinnen auf 10 und vor Sonn- und Feiertagen auf 8 Stunden herabsetzte [38]). In seiner Begründung dieses Vorschlags hatte der Bundesrats-Entwurf u. a. auch darauf hingewiesen (Verh. des Reichstags, 12. Leg. Per. 1. Session Bd. 244 hinter S. 3131), daß, nach dem Ergebnisse der im Jahre 1902 angestellten Erhebungen über die Dauer der täglichen Arbeitszeit der in Fabriken und in diesen gleichgestellten Anlagen beschäftigten Arbeiterinnen über 16 Jahre und über die Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit einer weiteren Herabsetzung der gegenwärtig zulässigen Beschäftigungsdauer, bereits der weitaus größte Teil der Berichterstatter die Verkürzung der bisher zugelassenen Höchstarbeitszeit der Arbeiterinnen von 11 auf 10 Stunden für erwünscht und durchführbar erklärt habe. Nachdem inzwischen der 10stündige Arbeitstag auch in der Textilindustrie immer mehr Eingang gefunden habe, werde man zu einer gesetzlichen Herabsetzung der Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiterinnen schreiten können. Der Gedanke und Antrag einer noch weitergehenden Verkürzung der Arbeitszeit an Vorabenden von Sonn- und Festtagen war erst in der Beratung der Reichstagskommission aufgetaucht und damit begründet worden (Verh. des Reichstags, 12. Leg. Per. 1. Session Bd. 250 S. 5903), daß die bisherige Bevorzugung des Sonnabend-Nachmittags gegenüber den übrigen Wochentagen durch Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde (siehe oben

[37]) Herkner, Handwörterbuch S. 897; Wolff S. 17.

[38]) Tatsächlich war allerdings schon um die Jahrhundertwende mindestens in der Hälfte aller industriellen Betriebe für die Mehrzahl der Arbeiterinnen die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden verkürzt (Pieper S. 30).

S. 35) in dem neuen Gesetz nicht fallen gelassen werden dürfe, wolle man nicht einen Rückschritt machen. Die Mehrzahl der Arbeiterinnen habe häusliche Arbeiten zu erledigen, und je weniger Zeit nach Schluß ihrer Beschäftigung auf der Arbeitsstätte am Sonnabend-Nachmittag ihnen dafür bleibe, um ein so größerer Teil der Sonntagsruhe gehe ihnen verloren. — Ferner fügte das Gesetz einen neuen § 137a ein, der es im Abs. 1 dem Arbeitgeber verbot, Arbeiterinnen und jugendlichen Arbeitern an Tagen, an welchen sie im Betrieb die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit der §§ 135 und 137 GO. beschäftigt waren, Arbeit zur Verrichtung außerhalb des Betriebes zu übertragen oder für Rechnung Dritter zu überweisen, und der in Abs. 2 für solche Tage, an welchen die Arbeiterinnen oder jugendlichen Arbeiter kürzere Zeit beschäftigt waren, die Uebertragung oder Ueberweisung nur von so viel Arbeit zuließ, als während des Restes der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit von einem jugendlichen bzw. weiblichen Durchschnittsarbeiter hergestellt werden könnte. Auch die Anregung zu dieser Erweiterung des Arbeitszeitschutzes war erst von der Reichstagskommission ausgegangen und bei deren Beratungen damit begründet begründet worden (Verh. d. Reichstags, 12. Leg. Per. 1. Session Bd. 259 S. 5909/10), daß es eine offensichtliche Umgehung der Schutzgesetzgebung bedeute, wenn deren Ausbau vielfach dahin geführt habe, daß Unternehmer den in Fabriken oder Werkstätten beschäftigten Arbeiterinnen nach Schluß der vom Gesetze gestatteten Arbeitszeit Arbeiten mit nach Hause geben, die dann in der vom Gesetze nicht geregelten, insbesondere bezüglich der Arbeitszeit nicht beschränkten Heimarbeit erledigt werden. Es müsse gelingen, diesen Ausweg zu verschließen und die Mitgabe von Arbeit nach Hause in der Weise zu beschränken, daß die gesamte Arbeitszeit die durch das Gesetz gestattete Arbeitszeit nicht überschreite. — Bei Vergehen gegen Abs. 1 des neuen Paragraphen fand die Strafe des § 146 Abs. 1 Ziff. 2 GO. (Geldstrafe bis zu 2000.— Mark oder Gefängnis bis zu 6 Monaten) Anwendung. — Außerdem dehnte das Gesetz die Anwendung des Abschnitt 4 des Titels VII der GO. und damit dieser verschärften Arbeitszeitschutzbestimmungen aus auf alle Betriebe mit regelmäßig mindestens 10 Arbeitern, abgesehen von den in § 154 Abs. 1 GO. aufgezählten. Damit fiel, wenigstens für diesen Abschnitt und damit für die wichtigen Arbeitszeitbestimmungen der §§ 135, 137 und 137a GO. der dehnbare, in der GO. nicht bestimmte Begriff „Fabrik" weg, der bisher bei der Auslegung und Anwendung der Arbeiterschutzbestimmungen in der Praxis stets große Meinungsverschiedenheiten und damit Schwierigkeiten und Unsicherheit ausgelöst hatte, wie die Begründung des Bundesrats-Entwurfs (Verh. des Reichstags, 12. Leg. Per., 1. Session Bd. 244 hinter S. 3131) ausführte. Es war damit eine klare Umgrenzung des Geltungsbereichs der Arbeiterschutzvorschriften erreicht, was — nach der Begründung des Bundesrats-Entwurfs — auch noch deshalb dringend erwünscht war, weil die Zu-

widerhandlung gegen die Schutzbestimmungen mit zum Teil hohen gerichtlichen Strafen bedroht war, und daher, wie bei allen durch Strafvorschriften geschützten Bestimmungen, der größte Wert darauf gelegt werden mußte, daß über ihr Geltungsgebiet keinerlei Zweifel herrschen. — Eine Wirkung dieser Ausdehnung war, daß nunmehr in Betrieben der Kleider- und Wäschekonfektion mit in der Regel mindestens 10 Arbeitern die Arbeiterinnen höchstens 10 Stunden täglich beschäftigt werden durften, während in kleineren Betrieben entsprechend der oben S. 37 erwähnten kaiserlichen VO. vom 31. Mai 1897/17. Februar 1904 die Höchstarbeitszeit entsprechend der bisherigen Fassung des § 137 GO. noch 11 Stunden betrug [39]).

Am 27. Dezember 1911 (RGBl. 1912, S. 139 ff.) erschien eine weitere Novelle zur GO. mit Bestimmungen auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes. Während bisher (d. h. seit dem Gesetz vom 9. Juli 1891) kraft § 120e Abs. 3 GO. nur der Bundesrat ermächtigt war, aus gesundheitlichen Gründen Dauer, Beginn und Ende der zulässigen Arbeitszeit vorzuschreiben, und zwar jeweils nur einheitlich für ein ganzes Gewerbe im ganzen deutschen Reich, erhielten nun in dem neuen § 120f GO., dessen Kern der nun wegfallende § 120e Abs. 3 bildete, auch die Landeszentral- und Polizeibehörden das Recht für ihr Zuständigkeitsgebiet solche Anordnungen zu treffen. Außerdem aber wurden die Polizeibehörden sogar ermächtigt auf Antrag oder nach Anhören des Gewerbeaufsichtbeamten, der beteiligten Gewerbetreibenden und Arbeiter die Arbeitszeit einzelner Betriebe im Wege der Verfügung zu regeln, soweit nicht einschlägige allgemeine Verordnungen vorliegen. Diese Bestimmungen erhöhten natürlich wesentlich die Bedeutung des gesundheitlichen Höchstarbeitstags.

Von den in den Jahren 1902 bis 1914 auf Grund des § 120e und § 120f GO. erschienenen Bekanntmachungen des Bundesrats über den gesundheitlichen Höchstarbeitstag, sollen nun die zusammengefaßt und besprochen werden, die inzwischen aufgehoben worden sind, während wir die heute noch gültigen erst bei Besprechung der Verhältnisse der Gegenwart in § 11 behandeln wollen.

Am 20. März 1902 (RGBl. S. 78) erschien die Bekanntmachung betr. die Einrichtung und den Betrieb von Steinbrüchen und Steinhauereien (inzwischen ersetzt durch eine Bekanntmachung mit demselben Titel vom 31. Mai 1909, RGBl. Seite 471 ff.). Sie setzte in § 9 verschiedene tägliche Höchstarbeitszeiten fest, und zwar für Arbeiten bei der Steingewinnung in Steinbrüchen 10 Stunden, für Bossieren und weiteres Bearbeiten von Sandstein 9 Stunden. Ausnahmen nach oben wurden nur in wirklich dringenden Fällen zugelassen und durften die regelmäßige Höchstarbeitszeit um höchstens 2 Stunden übersteigen.

[39]) Vgl. v. Landmann, Anm. 10 zu § 154 GO.

Die Bekanntmachung vom 26. Mai 1903 (RGBl. S. 225 ff.) betr. die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Bleiprodukten beschränkte in § 12 die Höchstarbeitszeit für das Beschicken und Entleeren der Oxydierkammern und für das Packen usw. der Bleiprodukte auf 8 Stunden, für die übrigen Arbeiten in solchen Betrieben auf 10 Stunden täglich. Die Bekanntmachung wurde durch die VO. vom 27. Januar 1920 (RGBl. S. 109 ff.) über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Verbindungen aufgehoben und ersetzt.

Keine ziffermäßig genaue Beschränkung der täglichen Arbeitsdauer, wohl aber eine mittelbare Begrenzung derselben, brachte die Bekanntmachung betr. den Betrieb der Anlagen der Großeisenindustrie vom 19. Dezember 1908 (RGBl. Seite 650), die auf § 120 e Abs. 3 GO. beruhte. Die Bekanntmachung setzte Mindestpausen und eine ununterbrochene Mindestruhezeit fest. Die letztere betrug 8 Stunden vor Beginn der regelmäßigen täglichen Arbeit, die Pausen mußten für alle mehr als 8stündigen Schichten mindestens 2 Stunden betragen. Da in der Groß-Eisenindustrie fast allgemein die regelmäßige 12-Stundenschicht bestand, so beschränkte die Bekanntmachung durch diese Mindestpausenfestsetzung die regelmäßige tägliche Arbeitszeit tatsächlich auf 10 Stunden[40]). Eine Bekanntmachung vom 4. Mai 1914 (RGBl. S. 118) mit demselben Titel wie die eben besprochene, hob diese auf. Sie bestimmte in § 4, daß die ununterbrochene Mindestruhezeit für Arbeiter mit einer mehr als 8stündigen regelmäßigen Schichtdauer 10 Stunden betragen müsse. Außerdem setzte sie eine absolute Höchstarbeitszeit von 16 Stunden einschließlich Pausen zwischen zwei solchen Ruhezeiten fest, die nur bei den regelmäßigen Wechselschichten (d. h. beim Uebergang von der Tag- zur Nachtschicht oder umgekehrt) überschritten werden durfte. Vor und nach einer 24stündigen Wechselschicht aber mußte je eine mindestens 12 stündige ununterbrochene Ruhezeit liegen. Diese Bekanntmachung trat jedoch infolge des bald darauf ausbrechenden Weltkriegs und nach seiner Beendigung infolge der Demoblimachungsverordnungen praktisch nie in Kraft und wurde schließlich durch VO. vom 23. Januar 1920 (RGBl. S. 75) wieder aufgehoben.

In diesem Zusammenhang soll auch noch eine Bekanntmachung Erwähnung finden, die an sich heute noch gilt, aber erstens seit dem allgemeinen 8-Stundentag fast jede praktische Bedeutung verloren hat und zweitens bei der Behandlung der Gegenwart deshalb nicht in Frage kommt, weil sie nicht Höchstarbeitszeiten, sondern nur Mindestruhezeiten und ein Nachtarbeitsverbot enthält. Es ist die Bekanntmachung vom 23. Januar 1902

[40]) Gegen diese Arbeitszeitbeschränkungen führten allerdings die Fabrikanten durch eine umfangreiche Ueberstundenwirtschaft einen zähen Kleinkrieg, der die gesetzlichen Bestimmungen vielfach ein rein papierenes Dasein fristen ließ.

(RGBl. S. 33 und 40) betr. die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften, die auf Grund des § 120e erging. Sie bestimmt in Ziffer I eine tägliche Mindestruhezeit von 8 Stunden für Gehilfen und Lehrlinge über 16 Jahren, von 9 Stunden für solche unter 16 Jahren. Gewisse Verkürzungen dieser Mindestruhezeiten sind zulässig in Bade- und Kurorten und außerdem in allen Betrieben bis zu 60 mal im Jahr. Mindestens in jeder dritten Woche muß einmal eine mindestens 24stündige ununterbrochene Ruhezeit gewährt werden. In den Wochen ohne 24 Stunden Ruhezeit muß einmal außer der normalen täglichen Mindestruhezeit eine Mindestruhezeit von 6 Stunden zwischen 8 Uhr morgens und 10 Uhr abends gewährt werden. Gehilfen und Lehrlinge unter 16 Jahren dürfen in der Zeit von 10 Uhr abends bis 6 Uhr morgens nicht beschäftigt werden.

Der Ausbruch des Weltkriegs[41]) ergab die Notwendigkeit die Belange einer möglichst raschen und ergiebigen Belieferung mit Kriegsmaterial in den Vordergrund zu stellen. Dabei mußten die Errungenschaften des Arbeitszeitschutzes in weitem Umfang preisgegeben werden. Dieser Notwendigkeit trug das Reichsgesetz vom 4. August 1914 (RGBl. S. 333 f.) betr. Ausnahmen von Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter Rechnung, das in seinem § 1 dem Reichskanzler und — soweit dieser nicht eingreift — der höheren Verwaltungsbehörde das Recht einräumte, „für die Dauer des gegenwärtigen Krieges" Ausnahmen zu gewähren von den Beschränkungen der §§ 135 bis 137a Abs.. 2, 154a der GO., sowie von den auf Grund der §§ 120e, 120f und 139a der GO. vom Bundesrat erlassenen Bestimmungen. Für die in den Rüstungsgewerben tätigen Arbeitskräfte traten dann in der Folgezeit sehr starke Arbeitszeitverlängerungen bis zu 16 Stunden ein. Nur in der Textilindustrie zwang der bald in Erscheinung tretende Mangel an Rohstoffen zu Einschränkung der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) durch die Bundesratsverordnung betr. die Einschränkung der Arbeitszeit in Spinnereien, Webereien und Wirkereien vom 12. August 1915 (RGBl. S. 495), die die Arbeit in diesen Betrieben auf 5 Tage in der Woche und 10 Stunden am Tag (ausschließlich Pausen) beschränkte. Die VO. wurde am 7. November 1915 durch eine solche mit demselben Titel (RGBl. S. 733 f.) ersetzt, die sich nur in einigen unwesentlichen Punkten unterschied.

[41]) Die praktische Arbeitszeitgestaltung in Deutschland kurz vor Kriegsbeginn war die, daß in der weitaus größten Zahl der tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisse eine tägliche Arbeitszeit von 9 bis 10 Stunden die Regel bildete. Allerdings umfaßten die Tarifverträge nur einen Teil der Arbeiter. Im Gesamtdurchschnitt der Arbeiter Deutschlands betrug die tägliche Arbeitszeit etwa 10 Stunden. Es mag hier noch erwähnt werden, daß im Januar 1911 die bad. Anilin- und Sodafabrik in Ludwigshafen mit ihrer riesigen Belegschaft zu einer tatsächlichen täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden 20 Minuten überging.

III. Abschnitt:

Jüngste Vergangenheit und Gegenwart.

A. Der allgemeine (kulturelle) Höchstarbeitstag.

§ 6.

Die Demobilmachungsverordnungen.

Der „Aufruf des Rats der Volksbeauftragten an das deutsche Volk" vom 12. November 1918 leitete eine neue Epoche der Arbeitszeitschutzgesetzgebung ein. Er setzte zunächst mit sofortiger Wirkung die bei Beginn des Krieges aufgehobenen Arbeiterschutzbestimmungen wieder in Kraft und legte ferner — gemäß der alten Forderung der Sozialdemokratie — mit dem Satz: „Spätestens am 1. Januar 1919 wird der 8stündige Maximalarbeitstag in Kraft treten", die eigentliche Grundlage für einen gesetzlich gesicherten allgemeinen (kulturellen) Höchstarbeitstag für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der besonderen Schutzbedürftigkeit des Einzelindividiums oder der besonderen Gefährlichkeit des einzelnen Arbeitsvorgangs. Dabei wurde der Begriff „Maximalarbeitstag" noch völlig schematisch verstanden und an irgendwelche durch Notlagen oder durch wirtschaftliche und öffentliche Belange bedingte Ausnahmen nicht gedacht [1]).

Elf Tage nach dem Aufruf, am 23. November 1918 [2]), erschien dann (RGBl. S. 1334 ff.) die vom Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung erlassene „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" (ArbAO.), die am 17. Dezember 1918 (RGBl. S. 1436) durch eine Ergänzungsanordnung erweitert wurde. Die entscheidende Bestimmung der Anordnung stellte der Satz 1 von Ziff. II dar, der lautete: „Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen darf die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten". Dann vergingen noch rund 4 Monate, bis am 18. März 1919 auch den Angestellten der allgemeine 8-Stundentag zuteil

[1]) Jäckel S. 15.

[2]) Schon am 15. Nov. 1918 war der 8 Stundentag auf freiwilliger Grundlage durch die grundlegende Vereinbarung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eingeführt worden, die in Punkt 9 bestimmte: „das Höchstmaß der täglichen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf 8 Stunden festgesetzt. Verdienstschmälerungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden".

wurde, und zwar durch § 1 Satz 1 der vom Reichsministerium für wirtschaftliche Demobilmachung erlassenen „Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung" (AngVO.) (RGBl. S. 315 ff.).

Was den Geltungsbereich dieser zwei grundlegenden Arbeitszeitgesetze betrifft, so erstreckte die ArbAO. in Ziff. I den ihrigen auf „die gewerblichen Arbeiter in allen gewerblichen Betrieben einschließlich des Bergbaus, in den Betrieben des Reichs, des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände, auch wenn sie nicht zur Gewinnerzielung betrieben werden, sowie in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben gewerblicher Art". Dabei war der Begriff „gewerblicher Arbeiter" nach herrschender Meinung [3]) so zu verstehen, wie ihn auch die GO. verwendet, die unter ihm laut der Ueberschrift des Titels VII zusammenfaßt „Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker und Fabrikarbeiter" [4]). In gewisser Hinsicht allerdings bedarf er einer Einschränkung. Da die GO. die heute durchaus übliche Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten noch nicht kannte, so gehörten bei ihr zu den „gewerblichen Arbeitern" zweifellos auch die heute zu den Angestellten zählenden Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, wie sich aus § 154 Abs. 1 Ziff. 2 eindeutig ergibt, ja nach Ansicht von Dehms [5]) sogar die Büroangestellten [6]). Für diese beiden Gruppen von Arbeitnehmern galt nun aber die ArbAO. bestimmt nicht, wie sich aus § 11 Ziff. 1 und 4 der AngVO. ergab. Demgegenüber fielen ohne Rücksicht auf ihre heutige Angestelteneigenschaft, aber entsprechend ihrer Zugehörigkeit zu den „gewerblichen Arbeitern" im Sinne der GO., diejenigen technischen Angestellten (Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker) gem. § 11 Ziff. 2 AngVO. nicht unter diese, „die hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit der ArbAO. unterliegen". Es waren dies die Betriebsbeamten, Werkmeister, Techniker usw. im Sinne der §§ 133 a ff. GO., deren Arbeitszeit sich von der Arbeitszeit der mit ihnen zusammen beschäftigten Arbeiter (im heutigen Sinn des Wortes) nicht trennen läßt [7]). — Der Begriff „gewerblicher Betriebe" war ebenfalls im Sinne der GO. aufzufassen und umfaßte grundsätzlich jede „gleichmäßig fortgesetzte, auf Gewinn gerichtete selbständige Tätigkeit", also insbesondere die Fabrikbetriebe und die offenen Verkaufsstellen. Bergbau und landwirtschaftliche Nebenbetriebe gewerblicher Art (z. B. Molkereien, Brennereien; jedoch nur, wenn sie eine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit unabhängig von dem Betrieb der Land-

[3]) Dehms S. 4/5, Landmann S. 840.

[4]) Dazu gehören nach herrschender Meinung nicht die Heimarbeiter, die selbständigen Gewerbetreibenden und ihre Stellvertreter sowie alle Personen mit künstlerischer und wissenschaftlicher Tätigkeit.

[5]) S. 5.

[6]) Diese Ansicht ist mindestens insoweit abzulehnen, als die Büroangestellten überwiegend kaufmännische Tätigkeit verrichten.

[7]) Jäckel S. 26; Landmann S. 840; Kaskel, Das neue Arb. R. S. 135.

wirtschaft bezwecken (Meissinger Sp. 223) sollten nach ausdrücklicher Bestimmung des ArbAO. Ziff. I auch dazugehören. Daß die Regelung grundsätzlich auch für verkehrsgewerbliche Betriebe (Personen- und Güterverkehr, einschließlich der Eisenbahn-, Post- und Telegraphenverwaltung, Binnenschiffahrt) galt, ergab sich aus Ziff. III der ArbAO. Bezüglich der Eisenbahnen stellte dies eine Abweichung von der GO. dar, deren Regelung (insbesondere § 6) im übrigen auch nach der negativen Seite insofern maßgebend war, als, wie sie selbst, so auch die ArbAO. auf Land- und Forstwirtschaft, Seeschiffahrt, Fischerei, Unterrichtswesen, Rechtsanwalts- und Notariatspraxis, ärztliche und zahnärztliche Praxis, Hauswirtschaft und Hausindustrie keine Anwendung fand. Ausdrücklich dehnte dagegen die Ziff. I der ArbAO. ihre Geltung aus auf die Betriebe (nicht Verwaltungen!) des Reiches, des Staates, der Gemeinden und Gemeindeverbände, auch wenn die Absicht einen Gewinn zu erzielen fehlt.

Die AngVO. dehnte in § 13 ihren betrieblichen Geltungsbereich denkbar weit aus, indem sie sagte: „Die Regelung gilt für alle Arbeitgeber einschließlich der Körperschaften des öffentlichen Rechts. Es macht keinen Unterschied, ob der Arbeitgeber seinen Betrieb, seine Verwaltung oder sein Büro mit der Absicht der Gewinnerzielung führt oder nicht." Die AngVO. galt also nicht nur, wie die ArbAO., für die gewerblichen und öffentlichen Betriebe, sondern für einen — sofort zu besprechenden — Kreis von Angestellten, gleigültig wo sie beschäftigt sind, ob bei Privatleuten, bei Angehörigen der freien Berufe, in gewerblichen Betriebe im Sinne der GO., in verkehrsgewerblichen Betrieben jeder Art, bei öffentlichen Betrieben und Verwaltungen usw., und zwar in allen Fällen ohne Rücksicht auf das Vorhandensein der Absicht des Arbeitgebers Gewinn zu erzielen. Die einzigen sachlichen Geltungsbeschränkungen bildeten die Ziff. 3 und 4 von § 12, die die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe und die Apotheken ausnahmen. — Ihren persönlichen Geltungsbereich legte die AngVO. in § 11 positiv, in den §§ 12 und 14 negativ fest. Gemäß § 11 galt sie ganz allgemein nur für Angestellte [8]) und Lehrlinge in einer geregelten Ausbildung. Neben dieser allgemeinen Voraussetzung stellte der § 11 noch besondere Erfordernisse auf. Die Angestellten oder Lehrlinge mußten beschäftigt sein entweder mit kaufmännischen Diensten, wobei die Handlungsgehilfen ausdrücklich hervorgehoben wurden, oder mit technischen Diensten (wobei allerdings — wie schon oben besprochen — der überwiegende Teil der Betriebsbeamten, Werkmeister und Techniker ausschied), oder mit bürotechnischen Diensten (Schreib-, Rechen-

[8]) Dabei ist nach herrschender Meinung das Hauptunterscheidungsmerkmal zwischen Arbeitern und Angestellten (den beiden Unterabteilungen des Oberbegriffs „Arbeitnehmer") darin zu erblicken, daß bei Leistung wesentlich mechanisch-körperlicher Arbeit ein Arbeiter, bei Leistung vorwiegend geistiger oder beaufsichtigender Art ein Angestellter anzunehmen ist.

oder ähnlichen Arbeiten) einschließlich der für Büros geleisteten niederen oder lediglich mechanischen Dienste[9]). Der § 12 der AngVO. zählte in Ziff. 1 und 2 zwei Fälle von persönlichen Ausnahmen auf, in denen Angestellte, die an sich unter § 11 fielen, den Bestimmungen der AngVO. nicht unterstanden. In erster Linie war dies der Fall bei leitenden Angestellten, deren leitende Stellung sich entweder daraus ergab, daß sie Vorgesetzte von in der Regel mindestens 20 Angestellten oder 50 Arbeitnehmern waren oder daraus, daß sie ein Jahresgehalt hatten, dessen Höhe die Obergrenze der Angestelltenversicherung überschritt (bei Erlaß der AngVO. 7000.— Mark) und ferner Generalbevollmächtigte und die im Handelsregister oder Genossenschaftsregister eingetragenen Vertreter eines Unternehmens. Schließlich ordnete der § 14 noch an, daß solche Angestellte, die bei Körperschaften des öffentlichen Rechts gemeinsam mit Beamten beschäftigt werden, im Zweifel bezüglich der Arbeitszeit nicht der AngVO., sondern den für die Beamten gültigen Dienstvorschriften unterstanden.

Aus dem bisher über den persönlichen Geltungsbereich der zwei Demobilmachungsverordnungen Gesagten ergibt sich, daß gewisse Personengruppen dem neuen Arbeitszeitschutz gar nicht unterstanden. Dies waren in erster Linie die Personen, die auf Grund eines öffentlichen Beamtenverhältnisses im Dienste einer Körperschaft des öffentlichen Rechts stehen, einschließlich der Beamtenanwärter; ferner die Personen, die auf Grund eines staatlichen Zwanges, also nicht auf Grund ihres freien Willens, Arbeit leisten müssen, (z. B. Strafgefangene), dann die Heimarbeiter und schließlich alle Personen, die auf Grund charitativer, religiöser, wissenschaftlicher oder künstlerischer Bestrebungen eine nicht in erster Linie dem Erwerb dienende Arbeit leisten[10]). — Auf eines soll übrigens in diesem Zusammenhang nochmals ausdrücklich hingewiesen werden, was schon im § 1 ausführlich besprochen wurde, nämlich darauf, daß Arbeiter und Angestellter, also „Arbeitnehmer" im Sinne des Arbeitszeitrechts, wie überhaupt des Arbeitnehmerschutzrechts, grundsätzlich auch der ist, der ohne vertragliche Grundlage abhängige Arbeit leistet, während für die Anwendung des übrigen Arbeitsrechts auf Arbeitnehmerseite Arbeitsleistung auf Grund eines Vertrags unerläßliche Voraussetzung ist.

ArbZO. und AngVO. enthielten, wie bereits kurz erwähnt, als Hauptbestimmung die Anordnung des 8stündigen Höchstarbeitstags ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht der zu ihrem Geltungsbereich gehörenden Arbeit-

[9]) Ob darunter auch die Arbeit von Putzfrauen, Pförtnern usw. fiel, oder nur die mechanischen Schreib- und Rechenarbeiten, war bestritten. Ich möchte mich im Gegensatz zu Klehmet § 1 Anm. 21 der ausdehnenden Ansicht von Jäckel S. 25 ff., Syrup, AZVO. S. 48 und Dehms § 2 anschließen, und zwar schon deshalb, weil ja andernfalls die Putzfrauen usw. z. B. in Rechtsanwalts- und Notariatsbüros als „Arbeiter" in „nichtgewerblichen Betrieben" keinerlei Arbeitszeitschutz genossen hätten.

[10]) Jäckel S. 25 ff., Syrup AZVO. S. 34.

nehmer (Ziff. II ArbAO., § 1 AngVO.)[11]). Ueber diese Höchstgrenze hinaus durfte also nun kein Arbeitgeber mehr seine Arbeiter und Angestellten beschäftigen. Dabei umfaßte der Begriff „Arbeitszeit" nicht nur die Zeit der eigentlichen Arbeitsleistung, sondern auch die Zeit bloßer Arbeitsbereitschaft, sowie die Zeit des Fortbildungs-Schulunterichts[12]). Die Pausen dagegen waren auf die 8stündige Arbeitszeit nicht anzurechnen.

Von diesem Grundsatz des 8stündigen Höchstarbeitstages bestand eine Reihe von Ausnahmen, die der Gesetzgeber selbst für unerläßlich angesehen hatte. Diese Ausnahmen waren von dreierlei Art. Erstens fand in gewissen Fällen der Höchstarbeitstag von selbst (kraft Rechtsvorschrift) keine Anwendung, zweitens konnte sich bis zu einem gewissen Grad eine Vereinbarung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über ihn hinwegsetzen und drittens konnten gewisse staatliche Behörden Ausnahmen bewilligen.

I. Die selbständige Nichtanwendbarkeit der Arbeitszeitobergrenze trat ein:
   1. in Notfällen (bei Arbeitern nur bei „vorübergehenden Arbeiten": Ziff. VI ArbAO., bei Angestellten ganz allgemein: § 4 Abs. 1 Ziff. 1 AngVO.).
   2. im öffentlichen Interesse: § 4 Abs. 1 Ziff. 2 AngVO., (bis zu einem gewissen Grad auch) Ziff. IV ArbAO.
   3. zur Verhütung des Verderbens von Waren: § 4 Abs. 1 Ziff. 3 AngVO.
   4. in beschränktem Umfang ohne weitere Voraussetzung: § 5 AngVO.

II. Eine abweichende Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern war möglich:
   1. zum Ausgleich verkürzter Arbeit an Tagen vor Sonn- und Festtagen: Ziff. II Satz 2 ArbAO., § 1 Satz 2 AngVO.
   2. im Verkehrsgewerbe: Ziff. III ArbAO., § 15 AngVO.
   3. durch Tarifverträge, und zwar entweder im Rahmen der 48-Stunden Arbeitswoche (oder 96 Stunden Doppelwoche) oder für höchstens 30 Tage im Jahr ohne Obergrenze: § 7 AngVO.

---

11) Die Einführung des allgemeinen Höchstarbeitstages war natürlich für sämtliche Arbeitnehmer von größter Bedeutung. Noch tiefgreifender als auf die Arbeiter war dabei die Wirkung auf die Angestellten. Die Arbeiter hatten ja schon lange Jahre vor Beginn des Weltkriegs wenigstens in gefährlichen Betrieben sowie die jugendlichen und weiblichen Arbeiter ganz allgemein den Arbeitszeitschutz der GO. genossen (siehe § 5). Dem gegenüber war die werktägige Arbeitszeit der Angestellten (wozu in dieser Beziehung laut ausdrücklicher Vorschrift des § 154 Abs. 1 Ziff. 2 GO. die überaus große Gruppe der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge zählte) nur insoweit geregelt gewesen, als durch die §§ 139 c ff. der GO. den Angestellten der offenen Verkaufsstellen eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 bis 11 Stunden gesichert war. Außerdem war die Beschäftigung bei Nacht zwischen 9 Uhr abends und 5 Uhr morgens dadurch ausgeschlossen, daß das Offenhalten der offenen Verkaufsstellen mindestens in dieser Zeit allgemein verboten war. Das war alles.

12) Bescheid des RAM. vom 10. Juli 1919.

III. Ausnahmen konnten bewilligen:

1. die Demobilmachungskommissare im öffentlichen Interesse: Ziff. VII Abs. 3 ArbAO., § 10 AngVO.
2. die Gewerbeaufsichts- oder Bergrevierbeamten:
   a) bei gewerblichen Arbeitern in ununterbrochen arbeitenden Betrieben wenn ein Mangel an Arbeitskräften besteht und Arbeitgeber und Arbeitnehmer einverstanden sind: Ziff. VII Abs. 1 ArbAO.
   b) bei Angestellten bei Betriebsunterbrechung durch eine unvermeidliche Störung: § 6 AngVO.

Soweit auf Grund dieser Ausnahmen mehr als 8 Stunden im Tag gearbeitet werden durfte, bestand eine Arbeitszeitobergrenze nur soweit sie ausdrücklich angeordnet war, sei es in den neuen Gesetzen selbst, sei es in älteren Gesetzen, insbesondere der GO. die laut Ziff. XI ArbAO. und § 19 AngVO. insoweit weitergalten, als sie den neuen Bestimmungen nicht zuwiderliefen. Eine solche Arbeitszeitobergrenze enthielt die Ziff. IV ArbAO. (16 Stunden) und der § 5 AngVO. (10 Stunden) sowie — nach wie vor — die Arbeitszeitschutzvorschriften des Tit. VII der GO. und die auf dessen Grundlage (insbesondere auf Grund der §§ 120e, 120f, 139a) erlassenen Bekanntmachungen und Verordnungen (vgl. § 5).

Die Aufsicht über die Ausführung der Schutzbestimmungen wurde grundsätzlich (evtl. neben den ordentlichen Polizeibehörden; § 16 AngVO.) den Gewerbeaufsichts- oder Bergrevierbeamten übertragen (Ziff. IX ArbAO., § 16 AngVO.). Anstatt dessen konnten die Landeszentralbehörden bei den Angestellten „besondere Beamte" mit der Aufsicht über die Ausführung der Arbeitszeitbestimmungen beauftragen (§ 16 AngVO.). Daran knüpfte sich in einigen Ländern die Einrichtung einer von den Verbänden der Handlungsgehilfen geforderten besonderen Handelsaufsicht durch Handelsinspektoren, die inzwischen allgemein mit der Gewerbeaufsicht in einem gemeinsamen Amt verbunden wurde.

Die bei Zuwiderhandlungen gegen die Schutzbestimmungen angedrohten Strafen waren in beiden Gesetzen gleich hoch: Geldstrafe bis zu 2000.— Mark, im Unvermögensfall Gefängnis bis zu 6 Monaten (Ziff. X Abs. 1 ArbAO., § 18 Abs. 1 AngVO.).

§ 7.

Die Arbeitszeitverordnung von 1923.

Die ArbAO. und die AngVO. trugen von vornherein den Stempel einer für den wirtschaftlichen Uebergangszustand geschaffenen und berechneten vor-

läufigen Zwischenregelung [13]). Weithin herrschte Unklarheit darüber, wie weit das bisher geltende Arbeitszeitrecht noch in Kraft sei. Die Arbeitgeber richteten heftige Angriffe gegen die ihnen zu starre Durchführung des 8-Stundentags. So drängte die Zeit von selbst zu einer umfassenden Neugestaltung des Arbeitszeitrechts, worin die Erfahrungen und die praktischen Ergebnisse der beiden Demobilmachungsverordnungen verwertet werden sollten. Bis es aber so weit kam, entstand eine Reihe von amtlichen Entwürfen, die sich von der Herrschaft des Gedankens der Schichtung in der Wirtschaftsgruppe der Arbeitnehmer noch nicht freimachen konnten. Es waren dies: Erstens ein amtlicher Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter (RABl. 1921, Amtl. Teil S. 783), in den die Vorschriften der §§ 135 bis 139a der GO. eingearbeitet waren; zweitens ein amtlicher Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit der Angestellten (RABl. 1922, Amtl. Teil S. 297), der ganz ähnliche Sonderschutzvorschriften für Frauen und Kinder enthielt, wie der für gewerbliche Arbeiter [14]); drittens ein amtlicher Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit in Steinkohlenbergwerken (RABl. 1922, Amtl. Teil S. 270); viertens ein amtlicher Entwurf eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit (Reichstagsdrucks. Nr. 6279 vom 22. Oktober 1923).

Erst der letztgenannte Amtliche Entwurf wollte, wie sich schon aus dem Titel ergibt, eine zusammenfassende Regelung des gesamten Arbeitszeitrechts bringen. Er war unter dem Druck einer schweren wirtschaftlichen Krise aufgestellt worden und enthielt weitgehende Zugeständnisse der Arbeitnehmer an die Forderungen der Arbeitgeber [15]). Nun hatte die VO. über die Beendigung der wirtschaftlichen Demobilmachung vom 18. Februar 1921 (RGBl. S. 189 f.) bestimmt, daß die Anordnungen der Demobilmachungsbehörden mit dem 31. März 1922 außer Kraft zu treten haben. Man mußte deshalb bis zum Zustandekommen eines Arbeitszeitgesetzes die Geltung der ArbAO. und der AngVO. immer wieder verlängern, was auch geschah, zunächst bis zum 31. Oktober 1922 (RGBl. I 1922 S. 285 f.), dann bis zum 31. März 1923 (RGBl. I 1922 S. 802), 31. Oktober 1923 (RGBl. I 1923 S. 215)

13) Jäckel S. 16.

14) Bezüglich des allgemeinen Höchstarbeitstages unterschieden sich die beiden Entwürfe kaum von den Demobilmachungsverordnungen.

15) Er stand auf dem Boden einer zwischen den Reg. Parteien und der Reichsregierung am 5./6. Okt. getroffenen Vereinbarung, die sich u. a. über das Arbeitszeitrecht folgendermaßen äußerte: „Die schwere Not unseres Landes läßt eine Steigerung der Gütererzeugung dringend geboten erscheinen. Das wird nur unter emsiger Arbeit jedes einzelnen zu erreichen sein. Neben der Steigerung der Produktion durch diese Mittel wird auch die Neuregelung der Arbeitszeitgesetze unter grundsätzlicher Festhaltung des 8-Stundentags als Normalarbeitstag nicht zu umgehen sein. Dabei ist auch die Möglichkeit der tariflichen und gesetzlichen Ueberschreitung der jetzigen Arbeitszeit im Interesse einer volkswirtschaftlich notwendigen Steigerung und Verbilligung der Produktion vorzusehen" (zit. nach der Amtl. Begr. der AZVO., RABl. 1924, Amtl. Teil S. 16 ff.).

und schließlich bis zum 17. November 1923 (RGBl. I 1923 S. 1037). Mit diesem Tag traten die ArbZO. und AngVO. außer Kraft und damit war der gesetzliche allgemeine Höchstarbeitstag verschwunden. In der Praxis freilich war die Einhaltung des Achtstundentages für den Uebergangszustand bis zum Erlaß der neuen AZVO. hauptsächlich durch tarifliche Abmachungen gesichert. Das zweite Ermächtigungsgesetz vom 8. Dezember 1923 (RGBl. I S. 1179), enthob die ordentliche Gesetzgebung von einer Lesung und Verabschiedung des Regierungsentwurfs eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit (siehe S. 51). In die Reihe der nach dem Ermächtigungsgesetz zu treffenden Maßnahmen, welche die Reichsregierung „im Hinblick auf die Not von Volk und Reich für erforderlich und dringend" erachtete, gehörte als wichtigste arbeitsrechtliche Rechtssetzung die VO. über die Arbeitszeit vom 21. Dezember 1923 (RGBl. I S. 1249)[16][17], die am 1. Januar 1924 in Kraft trat.

Die AZVO. regelte in weitestgehender Anlehnung an der erwähnten amtlichen Entwurf Drucksache Nr. 6279 die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter und der Angestellten, soweit diese unter den persönlichen und sachlichen Geltungsbereich der ArbZO. und der AngVO. gefallen waren. Eine Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs der AZVO. gegenüber dem der ArbZO. und AngVO. zusammen ermöglichte der § 13 AZVO. Dieser sah in einer gewissen Anlehnung an § 14 AngVO. (siehe oben S. 48) vor, daß die den Betrieben und Verwaltungen des Reichs und der Länder sowie den Verwaltungen der Gemeinden und Gemeindeverbände vorgesetzten Dienstbehörden die für die Beamten gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen Arbeitnehmer (also Angestellte und Arbeiter!) dieser Betriebe und Verwaltungen übertragen können, auch soweit laufende Verträge (insbesondere Tarifverträge) dem entgegenstehen. Arbeiter und Angestellte wurden von der AZVO., wie eben schon angedeutet, unter dem Begriff „Arbeitnehmer" zusammengefaßt (§ 1 Satz 2 AZVO.). Der bisherige Grundsatz des 8stündigen Höchstarbeitstages wurde beibehalten und — mit ausdrücklichem Ausschluß der Pausen aus der Arbeitszeit — in § 1 Satz 2 aufgenommen. Die in § 1 Satz 1 an die Spitze gestellte Wiederinkraftsetzung der ArbZO. und der AngVO. spielte infolge der vielen in § 14 AZVO. aufgezählten Ausnahmen hinsichtlich der Regelung der täglichen Arbeitsdauer eine untergeordnete Rolle im Vergleich mit den bedeutsamen Neuerungen der AZVO. Immerhin wurden die übernommenen Bruckstücke der ArbZO. und AngVO. damit zu Teilen der ordentlichen Gesetzgebung. Die Neuerungen der AZVO. bestanden zum größten Teil in Ausnahmen vom 8-Stundentag und Abwandlungen des

[16]) Jäckel S. 16 ff.

[17]) Ausführungsbestimmungen des RAM. zur VO. über die Arbeitszeit erschienen am 17. April 1924 (RGBl. I S. 416).

Grundsatzes. Aeltere gesetzliche Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere weiblicher und jugendlicher (also vor allem der Titel VII der GO. sowie das Kinderschutzgesetz von 1903; vgl. § 5) wurden in § 9 Abs. 2 AZVO. ausdrücklich aufrecht erhalten.

Der persönliche und sachliche Geltungsbereich der AZVO. deckte sich, wie schon gesagt, genau mit dem der ArbAO. und der AngVO. zusammen (§ 1 Satz 2 AZVO.). Die unter der Herrschaft der ArbAO. und AngVO. recht wichtige und nicht immer übereinstimmend beantwortete Frage, ob es sich in einem konkreten Einzelfall um einen Arbeiter oder um einen Angestellten handle, spielte nun, da für alle Arbeitnehmer fast stets dieselben Regeln galten, eine untergeordnete Rolle. Sie war nur noch von Belang hinsichtlich des — unten zu besprechenden — § 7 AZVO., sowie der wieder in Kraft gesetzten Ziffer IV ArbAO., die beide nur für Arbeiter galten.

Für alle unter den Geltungsbereich der AZVO. fallenden Arbeitnehmer durfte laut § 1 Satz 2 AZVO. „die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, die Dauer von 8 Stunden nicht überschreiten". Mit dem Ausdruck „werktägliche Arbeitszeit" wurde klargestellt, daß sich die AZVO. auf die Sonntagsarbeit überhaupt nicht bezog [18]).

An Stelle des 8-Stundentages gestattete die AZVO. in § 1 Satz 3 „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" [19]) bei Arbeitsstunden-Ausfall an einzelnen Werktagen die Durchführung der 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche [20]) Diese Regelung kam aber nicht für einen einzelnen Arbeitnehmer in Betracht, sondern nur „für den Betrieb oder eine Betriebsabteilung". Im Rahmen dieser 48-Stundenwoche oder 96-Stunden Doppelwoche kannte die AZVO. keine Obergrenze für die tägliche Arbeitsdauer, nicht einmal für die gefährlichen Arbeiten des § 7 AZVO. [21]) (siehe unten S. 61 ff.). Auch die Vorschrift des § 9 AZVO. über die 10-Stunden-Obergrenze (näheres siehe unten S. 61) fand auf die „Ausgleichsarbeit" des § 1 Satz 3 AZVO. keine Anwendung [22]). Dies ergab sich trotz dem mißverständlichen Wortlaut des § 9 Abs. 1 („die Arbeitszeit darf auch bei Anwendung der in den §§ 3 bis 7 bezeichneten Ausnahmen 10 Stunden täglich nicht überschreiten") ganz eindeutig aus den Ausführungsbestimmungen des RAM. vom 17. April 1924 (RGBl. I, S. 416 ff.) zu § 1 Satz 3 in denen es

18) Dehms S. 12/13.

19) Wo eine Betriebsvertretung fehlte, genügte die Anordnung des Arbeitgebers auch ohne Anhörung der Belegschaft (Dehms a.a.O., Syrup, AZVO. S. 60 Anm. 10).

20) Davon wurde häufig Gebrauch gemacht, um die Arbeit am Samstag früher beenden zu können (Hoeninger § 12 II 1).

21) Erdmann Anm. 6 zu § 1 und Anm. 1 zu § 7; Klehmet Anm. 7 zu § 1; Neitzel AZVO. Anm. 8 zu § 1.

22) Erdmann a.a.O.; Klehmet a.a.O.; Neitzel a.a.O.; a. A. Dehms S. 12/13 und Syrup AZVO. Anm. 11 zu § 1 Satz 2 und 3.

heißt: „Eine Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit im Rahmen der 48stündigen Arbeitswoche oder der 96stündigen Doppelarbeitswoche ist für männliche Arbeiter über 16 Jahre und für Angestellte im allgemeinen in der VO. nicht festgesetzt". Im übrigen bezeichneten es die Ausführungsbestimmungen als die „Aufgabe der Aufsichtsbehörden darauf zu achten, daß überlange Arbeitszeiten infolge des zugelassenen Ausgleichs ausgefallener Arbeitsstunden nicht eintreten". In der Neufassung der AZVO. im Arbeitszeitnotgesetz vom 14. April 1927 (siehe unten S. 65 ff.) wurde dann auch das mißverständliche Wort „auch" im § 9 Abs. 1 gestrichen.

Von dem Grundsatz des 8-Stundentags und der 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche enthielt die AZVO., wie schon angedeutet, viele Ausnahmen und Abwandlungen in der Richtung auf eine Verlängerung der täglichen Arbeitsdauer. Diese Ausnahmen waren möglich auf Grund Tarifvertrags (§§ 5 und 2 AZVO.), auf Grund staatlicher Genehmigung (§ 6 AZVO.)„nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung"(§§ 3 und 4 AZVO.) und ohne weiteres bei „vorübergehenden Arbeiten in Notfällen" (§ 10 AZVO.).

Der Schwerpunkt der AZVO. lag im § 5 [23]). Nach dem Grundgedanken der VO. war die Durchführung einer generellen Mehrarbeit vornehmlich von dem freien Willen der Tarifparteien abhängig [24]). Der § 5 Abs. 1 drückte dies so aus: „Wird durch Tarifvertrag die Arbeitszeit über die in § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen ausgedehnt, so gelten für die Beschäftigung der Arbeitnehmer, für die der Tarifvertrag verbindlich ist, dessen Bestimmungen an Stelle der Vorschriften des § 1". Den Begriff Tarifvertrag bestimmte die Arbeitsrechtswissenschaft im allgemeinen übereinstimmend als einen schriftlichen Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern auf der einen Seite und wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer auf der anderen Seite, zur Regelung von Arbeitsbedingungen [25]). Daraus, daß als Tarifvertragspartei auf der Arbeitnehmerseite stets nur eine oder mehrere Vereinigungen von Arbeitnehmern auftreten konnten, folgte, daß der Abschluß einer Betriebsvereinbarung, d. h. einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Arbeitszeit gem. § 5 nicht möglich war [26]). „Verbindlich" waren die Tarifverträge für

[23]) Erdmann, Vorbem. zu § 5; Neitzel AZVO. Anm. 1 zu § 5; Klehmet Anm. 1 zu § 5.

[24]) Erdmann a.a.O. Dies entsprach auch der Absicht der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter des vorläufigen Reichswirtschaftsrats. Amtl. Begründung, Reichsarbeitsblatt 1924, S. 17 zu §§ 5 und 6.

[25]) Syrup AZVO. Anm. 6 zu § 2.

[26]) Erdmann Anm. 1 zu § 5; Klehmet Anm. 1 zu § 5; Hoeniger § 12 II 2 B; Kallee-Gros S. 321, 3 c. Anders war es, wenn ein Tarifvertrag sagte: Ueberstunden können durch Betriebsvereinbarung eingeführt werden (Ausf. Best. d. RAM. v. 17. April 1924 zu § 5).

die Arbeitnehmer, die Mitglieder einer Tarifvertragspartei sind, oder, ohne einer solchen anzugehören, sich den Bedingungen des Tarifvertrags unter ausdrücklicher Bezugnahme in einem Arbeitsvertrage unterworfen haben. Allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge waren für alle berufsangehörigen Arbeitnehmer des Tarifgebiets verbindlich [27]). Einem Tarifvertrag also sprach die AZVO. die Fähigkeit zu, die Arbeitszeit über die in § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen auszudehnen [28]). Diese Ausnahmemöglichkeit erstreckte sich ganz allgemein auf die dauernde Regelung der gesamten Arbeitszeitverhältnisse der beteiligten Personen und hatte eine Obergrenze nur in der 10stündigen Höchstarbeitszeit des § 9 (siehe unten S. 61). Mit dieser Begrenzung traten die tariflich festgesetzten Arbeitszeiten an die Stelle der gesetzlichen und erhielten damit den Charakter von Höchstarbeitszeiten im Sinne der AZVO. Ihre Innehaltung unterlag daher der Aufsicht durch die zuständigen Behörden (siehe unten S. 63/64) und genoß den Strafschutz des § 11 (siehe unten S. 64) [29]). Das letztere traf aber nicht zu auf Tarife, die eine kürzere als 8stündige Arbeitszeit festsetzten, da ja § 5 nur von solchen Tarifverträgen handelte, die die Arbeitszeit über die Grenzen des § 1 ausdehnten. Diese außerordentlich weitgehenden Befugnisse der Tarifvertragsparteien in der selbständigen Regelung der Arbeitszeit erfuhren eine gewisse Einschränkung durch den Abs. 2 des § 5 AZVO. Dieser enthielt ein recht wichtiges Einspruchsrecht der Behörde gegenüber Tarifverträgen, die nicht für allgemein verbindlich erklärt sind. Zur Beanstandung genügte es, wenn die Tarifbestimmung mit dem Sinne des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzes unvereinbar war. Die Entscheidung darüber, wann dies der Fall war, war in die Hände der einzelnen obersten Landesbehörden gelegt. Die Beanstandung hatte gegenüber den Parteien des Tarifvertrags zu geschehen [30]). Erfolgte auf die Beanstandung hin keine Aenderung, so konnte die oberste Landesbehörde selbst Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit treffen. Diese traten ohne weiteres an die Stelle der tariflichen [31]) und blieben, unabhängig vom Tarifvertrag, so lange in Geltung, bis sie wieder von der sie erlassenden Behörde aufgehoben wurden [32]). — Der Absatz 3 des § 5 räumte der obersten Landesbehörde ferner die Befugnis ein, Bestimmungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit zu treffen, dann und insolange, als die in einem Tarifvertrag vorgesehenen „besonderen Stellen" ihrer Verpflichtung die näheren Bestimmun-

[27]) v. Ende Anm. 2 zu § 5; Klehmet Anm. 1 zu § 5.

[28]) Dagegen konnten Beschränkungen der zulässigen Arbeitszeit, die auf anderen Gesetzen beruhen (z. B. die des Tit. VII d. GO.) durch TV. nicht beseitigt werden.

[29]) Ausf. Best. d. RAM. v. 17. April 1924 zu § 5; Neitzel, AZVO. Anm. 4 zu § 5; Syrup AZVO. Anm. 7 zu § 5.

[30]) Syrup AZVO. Anm. 16 zu § 5.

[31]) v. Ende Anm. 3 zu § 5.

[32]) Syrup AZVO. Anm. 21 zu § 5.

gen über die Arbeitszeit zu treffen, nicht nachkamen. Schließlich sicherte der Absatz 5 des § 5 dem Arbeitgeber auch neben Tarifverträgen und unter Umständen trotz ihnen die ihm durch die AZVO. gebrachten, unten zu besprechenden Befugnisse zur Verlängerung der Arbeitszeit.

Wie § 5 so gab auch § 2 der AZVO. die Möglichkeit, tarifliche Arbeitszeitregelung an die Stelle der gesetzlichen zu stellen, und zwar für „Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt." Unter „Arbeitsbereitschaft" war dabei zu verstehen, daß der Arbeitnehmer ohne tatsächlich zu arbeiten, sich an der Arbeitsstelle oder in deren Nähe aufhält unter der ausdrücklichen Verpflichtung, in jedem Zeitpunkt während dieser Arbeitsbereitschaft zu tatsächlicher Arbeit bereit zu sein und diese auszuführen, sobald es erforderlich wird [33]). Solche Arbeitsbereitschaft mußte regelmäßig vorliegen, d. h. erfahrungsgemäß in gewissen Zeitabständen stets wiederkehren [34]), und einen erheblichen Umfang besitzen, d. h. im Verhältnis zu der Zeit, in der tatsächlich gearbeitet wird, mindestens nicht unbeachtlich sein. Waren diese Voraussetzungen für einen ganzen Gewerbezweig (z. B. Metallindustrie, Getreidemühlen) oder eine Arbeitnehmergruppe (z. B. Monteure, Pförtner, Kutscher) gegeben, so konnte durch einen Tarifvertrag „eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden". Diese Sonderbestimmung war neben der oben besprochenen allgemeinen Regelung des § 5 nicht überflüssig, weil sich aus § 9 AZVO e contrario ergab, daß dessen schon erwähnte 10-Stunden-Obergrenze für Tarifverträge auf Grund des § 2 nicht galt [35]). — „Soweit ein solcher (ergänze „Tarifvertrag") nicht besteht oder doch Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt", ermächtigte § 2 den RAM. „nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" eine vom § 1 Satz 2 und 3 abweichende Regelung zu treffen. An die auf die Anhörung hin eingehenden Aeußerungen war der RAM. nicht gebunden [36]). Eine wirtschaftliche Vereinigung lag nach herrschender Meinung nun vor, wenn die Vereinigung nicht nur vorübergehender Art war, ein festes Gefüge hatte, in erster Linie wirtschaftliche Ziele verfolgte, entweder nur Arbeitgeber oder nur Arbeitnehmer umfaßte und von der „Gegenpartei" völlig unabhängig war, also vor allem keine finanziellen Mittel von ihr bezog. So stark, ja ausschlaggebend wurde das „Gegeneinander" der Arbeitgeber und Arbeitnehmer betont, das heute glücklicherweise einem „Miteinander" zum Wohle des Ganzen Platz gemacht hat! „Beteiligt" war eine wirtschaftliche Vereinigung, wenn ihre Mitglieder zu den betreffenden Gewerbezweigen oder

[33]) Erdmann Anm. 1 zu § 2; Dehms § 4 E.
[34]) v. Ende Anm. 2 zu § 2.
[35]) v. Ende Anm. 3 zu § 2; Neitzel AZVO. Anm. 1 zu § 2; Klehmet Anm. 6 zu § 2.
[36]) Syrup AZVO. Anm. 10 zu § 2.

Arbeitnehmergruppen gehören. Die Regelung des RAM. trat von selbst wieder außer Kraft, sobald eine entsprechende tarifliche Vereinbarung zu Stande kam [37]).

Neben den tariflichen Ausnahmemöglichkeiten vom 8-Stundentag nach den §§ 5 und 2 AZVO. war von erheblicher Bedeutung der § 6 AZVO., der gewisse staatliche Stellen ermächtigte aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen gebotene Ausnahmen vom 8-Stundentag zu genehmigen. Diese Genehmigung war aber nur möglich „soweit die Arbeitszeit nicht tariflich geregelt ist", womit wiederum der Vorrang der freien Vereinbarung der Tarifparteien betont wurde. Von den betriebstechnischen Gründen erwähnte das Gesetz selbst einen Hauptfall: Betriebsunterbrechung durch Naturereignisse, Unglücksfälle oder andere unvermeidliche Störungen. Wann im einzelnen betriebstechnische Gründe vorlagen, war Tatfrage; es mußten im allgemeinen Arbeiten sein, von deren Leistung die technische Fortführung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung abhängt [38]), z. B. Ausbesserungen von Oefen und Maschinen. Bei den „allgemein wirtschaftlichen Gründen" durften nicht lediglich die Privatbelange des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmer für die Mehrarbeit maßgeblich sein. Ob im Einzelfall die anderweitige Regelung „geboten" war, entschied der zuständige Beamte nach freiem Ermessen [39]). Zuständig für die Genehmigung waren die Gewerbeaufsichtsbeamten oder Bergaufsichtsbeamten, die aber erst auf einen bei ihnen eingegangenen Antrag des Unternehmers hin und „nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" ihre Entscheidung treffen durften. Unter den Begriff „Betriebsvertretung" faßte das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 147 ff.) die Betriebsräte, Betriebsobleute und tariflichen Sondervertretungen zusammen. Die Genehmigung war nur möglich für einen ganzen Betrieb oder mindestens für eine Betriebsabteilung — also nicht für einen einzelnen Arbeitnehmer — und war jederzeit widerruflich, auch wenn im Einzelfall der Widerrufsvorbehalt versäumt worden wäre [40]). Die Zulassung war natürlich insbesondere dann zu widerrufen, wenn ihre Voraussetzungen nicht mehr vorlagen. — „Für den Bereich mehrerer Gewerbeaufsichtsämter oder Bergaufsichtsämter sowie für ganze Gewerbezweige oder Berufe" erteilte Satz 2 des Abs. 1 des § 6 „die gleiche Befugnis nach Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" der obersten Landesbehörde, für Fälle, die sich auf mehrere Länder erstrecken, dem RAM. Schließlich sprach der Absatz 3 eine Regelung aus, die sich aus dem Grundsatz, daß die tarifliche Vereinbarung der behördlichen Genehmigung vorgehen sollte,

[37]) Syrup AZVO. Anm. 9 zu § 2; Erdmann Anm. 2 zu § 2; Klehmet Anm. 4 zu § 2.
[38]) Erdmann Anm. 6 zu § 6.
[39]) Syrup AZVO. Anm. 15 zu § 6.
[40]) v. Ende Anm. 4 zu §6.

von selbst ergab; er lautete nämlich „kommt nachträglich eine tarifliche Regelung zu Stande, so tritt diese ohne weiteres an die Stelle der behördlichen". Dabei war natürlich sorgfältig zu prüfen, ob sich die tarifliche Vereinbarung mit der vorher getroffenen behördlichen Anordnung im Gegenstand deckte [41]).

In zwei Fällen ließ es die AZVO. zur Arbeitszeitverlängerung genügen, daß zuvor die gesetzliche Betriebsvertretung angehört wurde. Dies war zunächst der Fall im § 3 AZVO., gemäß dem die AN. eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung über die in § 1 Satz 2 und 3 vorgeschriebene Höchstarbeitszeit hinaus, also über den 8-Stundentag oder die 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche hinaus, an 30 Tagen im Jahr mit Mehrarbeit bis zu 2 Stunden beschäftigt werden durften. Die Entscheidung über die Verteilung der 30 Tage über das Jahr war dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen, der dadurch in die Lage versetzt war, den besonderen Erfordernissen des einzelnen Betriebs Rechnung zu tragen. Die Anwendung des § 3 war nur möglich für den ganzen Betrieb oder eine ganze Betriebsabteilung [42]). Es kam also nicht auf die Zahl der Arbeitnehmer an, die Mehrarbeit leisteten, sondern darauf, ob überhaupt Arbeitnehmer des Betriebs oder einer Betriebsabteilung über die regelmäßige Höchstarbeitszeit hinaus arbeiten, sodaß auch ein solcher Tag zu den 30 Tagen zu rechnen war, an dem nur einzelne wenige, ja nur ein einziger AN. Mehrarbeit leisteten [43]). Die Mehrarbeit durfte, wie schon erwähnt, 2 Stunden täglich nicht überschreiten, wurde aber infolge der 10 Stundenobergrenze des § 9 (siehe unten S. 61) noch verkürzt um die Zeit, die ein Betrieb aus einem andern Anlaß über die 8-Stundengrenze hinaus, sei es regelmäßig (Tarifvertrag, staatliche Genehmigung), sei es ausnahmsweise (etwa im Rahmen der 48-Stundenwoche), arbeitete. Andererseits aber waren die Tage im Jahr, an denen Ausgleichsarbeit im Sinne des § 1 Satz 3 geleistet und dabei die 8-Stundengrenze überschritten wurde, sowie die Tage mit Mehrarbeit gem. § 10 (Notfälle; siehe unten S. 59) nicht auf die 30 Mehrarbeitstage des § 3 anzurechnen [44]).

Der zweite Fall, in dem die „Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" die entscheidende Voraussetzung für die Verlängerung der regelmäßi-

[41]) Klehmet Anm. 8 zu § 6.

[42]) Ausführungsbest. d. RAM. zur VO. über die Arbeitszeit v. 17. April 1924, § 3. Die Bedenken die v. Ende in Anm. 6 zu § 3 AZVO. dagegen vorbringt, daß für jede Betriebsabtl. eine 30malige Ueberschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit auf Grund des § 3 innerhalb eines Jahres gefordert werden könne, haben im Wortlaut der AZVO. und der Ausführungs-Bestimmung keinerlei Stütze und scheinen mir nicht überzeugend begründet.

[43]) Syrup AZVO. Anm. 2 zu § 3; Kaskel-Dersch S. 272 Anm. 5; anders ohne überzeugende Begr., Klehmet Anm. 1 zu § 3.

[44]) Syrup AZVO. Anm. 1 und 9 zu § 3; Erdmann Anm. 1 zu § 3; v. Ende Anm. 1 zu § 3; Neitzel AZVO. Anm. 1 zu § 3; Klehmet Anm. 3 zu § 3. Zur Ausgleichsarbeit auch Amtl. Begründung, a.a.O. zu § 3.

gen täglichen Arbeitsdauer war, war der des § 4. Dieser Paragraph besagte, daß die für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit nach Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung für weibliche und jugendliche Arbeitnehmer um höchstens eine Stunde, für männliche Arbeitnehmer über 16 Jahre um höchstens 2 Stunden täglich in einer Reihe von Fällen überschritten werden konnte, die genau aufgezählt waren, und die man unter der Sammelbezeichnung „Vor- und Abschlußarbeiten" zusammenfassen konnte. Die „für den Gesamtbetrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit" war entweder die im § 1 festgelegte oder die nach den Ausnahmebestimmungen der AZVO. zulässige Arbeitszeit. Es durfte aber auch in den Fällen des § 4 die im § 9 festgelegte 10stündige Arbeitszeit nicht überschritten werden [45]). Ueber die „Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" haben wir oben schon das Nötige gesagt. Als jugendliche Arbeitnehmer waren gem. § 135 GO. alle die AN. anzusehen, die zwar das 13. aber noch nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben und nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet sind. Was die in vier Gruppen aufgezählten Fälle betrifft, von denen einer vorliegen mußte, damit der § 4 Anwendung finden konnte, so hatten sie als gemeinsames Merkmal, daß es sich um Arbeiten handelte, die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen werden müssen, um die volle Ausnutzung der regelmäßigen Arbeitszeit für den Gesamtbetrieb zu ermöglichen.

Neben der Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung über Tarifvertrag, staatliche Genehmigung oder Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung regelte die AZVO. in § 10 den Fall von vorübergehenden Arbeiten in Notfällen in dem Sinne, daß auf diese Fälle die „nach dieser VO. sich ergebenden Beschränkungen der Arbeitszeit keine Anwendung finden". Also nur die nach der AZVO. (einschließlich ArbAO. und AngVO.) [46]) sich ergebenden Beschränkungen fanden keine Anwendung, wohl aber die etwa auf Grund der GO., des Kinderschutzgesetzes und sonstiger Sondergesetze bestehenden Beschränkungen. Die Arbeitnehmer durften also unter den Voraussetzungen des § 10 unbeschränkt beschäftigt werden, sofern nicht Bestimmungen der GO. usw. entgegenstanden. Die Voraussetzungen waren zunächst „vorübergehende" Arbeiten, also solche, die jedenfalls nicht regelmäßig wiederkehren [47]). Diese vorübergehenden Arbeiten mußten erforderlich sein „in Notfällen" (oder „zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen"). Der Begriff „Notfall" war dabei keinesfalls gleichzusetzen mit „Eilfall" [48]), vielmehr mußte es sich handeln um ein unvorhergesehenes, unvermutet eintretendes, unglückliches, widriges Ereignis [49]), dessen

[45]) Erdmann Anm. 1 zu § 4; Neitzel AZVO. Anm. 1 zu § 4.
[46]) Potthoff Anm. II 1 b zu § 10.
[47]) Syrup AZVO. Anm. 3 zu §10; Erdmann Anm. 2 zu § 10.
[48]) Syrup AZVO. Anm. 4 zu § 10; Erdmann Anm. 3 zu § 10; Dehms § 4 B: Preuß.Ausf.Anw. zum § 105 c GO.
[49]) Syrup AZVO. Anm. 4 zu § 10.

Folgen beseitigt werden müssen. Die vorübergehenden Arbeiten in Notfällen mußten schließlich solche sein, die „unverzüglich vorgenommen werden müssen", d. h. nicht bis zum Beginn der folgenden Arbeitsschicht hinausgeschoben werden können [50]). Die Entscheidung darüber, ob all diese Voraussetzungen für die Vornahme der Ueberarbeit vorliegen, durfte der Arbeitgeber auf eigene Verantwortung treffen.

Außer diesen sechs Fällen von Mehrarbeit, die in der AZVO. selbst vorgesehen waren, bedürfen noch zwei weitere Fälle einer kurzen Erwähnung, die auf der ArbAO. bzw. AngVO. beruhen, von denen wir oben S. 52 sahen, daß sie in § 1 Satz 1 AZVO. zu einem erheblichen Teil wieder in Kraft gesetzt worden waren. Da war zunächst die Ziffer IV ArbAO., die die Wechselschichten in solchen Betrieben regelte, „deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet oder bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit zur Zeit im öffentlichen Interesse nötig ist." In diesen Betrieben durften zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Arbeiter über 16 Jahre innerhalb eines Zeitraums von 3 Wochen zu einer Arbeit von höchstens 16stündiger Dauer einschließlich der Pausen herangezogen werden, sofern ihnen in diesen 3 Wochen zweimal eine ununterbrochene Ruhezeit von je 24 Stunden gewährt wird. Die Entscheidung über das Vorliegen einer der Voraussetzungen hatte der Arbeitgeber auf eigene Verantwortung zu treffen [51]). — Eine ganz allgemein gehaltene Ermächtigung an die obersten Landesbehörden [52]) enthielten ferner die fast wörtlich gleichen Ziff. VII ArbAO. und § 10 AngVO., die diese Behörden für befugt erklärten, nach Anhörung gewisser Aufsichtsbehörden widerruflich weitergehende Ausnahmen „von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter (bzw. „als in den vorstehenden Bestimmungen vorgesehen sind") zu erteilen, wenn diese Ausnahmen im öffentlichen Interesse .... dringend nötig werden". Zu der Annahme, daß zu diesen weitergehenden Ausnahmen die Zulassung von Ueberarbeit nicht gehören sollte, war zunächst ein äußerer Anlaß nicht gegeben [53]). Die am 17. April 1924 erschienenen Ausführungsbestimmungen wiesen jedoch zu § 14 AZVO. darauf hin, daß Ziff. VII ArbAO. und § 10 AngVO. zunächst für die Arbeitszeit im engeren Sinne nicht in Frage kommen, da die AZVO. die auf diesem Gebiet zulässigen Ausnahmen „im einzelnen" festsetze [54]).

[50]) Syrup AZVO. Anm. 6 zu § 10; Erdmann Anm. 5 zu § 10; Preuß. Ausf. Anw. zu § 105 c Gew.O.

[51]) Syrup AZVO. Anm. 4.

[52]) Bis zum Erlaß der AZVO. waren zuständig die Demobilmachungskommissare.

[53]) Vgl. Syrup AZVO. S. 105/6, Anm. 6.

[54]) Diesen Standpunkt hatte Klehmet Anm. 9 zu § 6 schon vor Erlaß der Ausf.Best. vertreten. Er erhielt Gesetzeskraft durch Art. II des sogenannten Arbeitszeitnotgesetzes vom 14. April 1927 (siehe unten S. 66).

Die eben behandelten insgesamt 8 Fälle bildeten unter der Herrschaft der AZVO. die einzigen zulässigen Ausnahmen von dem Grundsatz des 8-Stundentages. Lag keine dieser Voraussetzungen vor, so verstieß die Mehrarbeit gegen die AZVO., war strafbar und konnte zu bürgerlichrechtlichen Schadensersatzansprüchen eventueller Beschädigter führen [55]), da, wie sich aus den Ausführungen in § 1 ergibt, die AZVO. als ein Teil des Arbeiterschutzrechts ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 II BGB. darstellte. Aber auch soweit die AZVO. Ausnahmen von ihren Grundsätzen zuließ, setzte sie der Mehrarbeit wiederum gewisse Schranken.

Von diesen war von besonders großer Bedeutung der schon wiederholt zur Sprache gekommene § 9 AZVO., der in Abs. 1 eine tägliche 10-Stunden Obergrenze festsetzte, die auch bei Anwendung der in den §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen in der Regel nicht überschritten werden durfte. Mit dem Wort „täglich" sollte zum Ausdruck gebracht werden, daß die — ausschließlich der Pausen — 10 stündige Höchstarbeitszeit für jeden einzelnen Tag gelten sollte, nicht etwa im „Durchschnitt" [56]). Die Festsetzung einer Höchstgrenze bei Anwendung der in den §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen sollte verhüten, daß die Arbeitszeit durch — an sich zulässige [57]) — gehäufte oder zu ausgedehnte Anwendung dieser Ausnahmen über das aus Rücksichten des Arbeitnehmerschutzes zulässige Maß hinaus verlängert wurde [58]). Die Beschränkung auf höchstens 10 Stunden bezog sich aber nur auf die Fälle der §§ 3—7 AZVO. Im Rahmen der 48-Stundenwoche und 96-Stunden-Doppelwoche (§ 1 Satz 3 AZVO.), im Falle einer Sonderregelung der Arbeitsbereitschaft (§ 2 AZVO.) und in den Notfällen des § 10 AZVO. — wir haben diese Bestimmungen schon ausführlich besprochen — war eine feste Obergrenze nicht vorgesehen [59]). Ganz allgemein aber fiel die 10-Stunden-Obergrenze gemäß § 9 Abs. 1 2. Halbsatz — mit der allgemeinen Ausnahme des Vorliegens von § 7 (siehe unten S. 62) — weg, wenn „dringende Gründe des Gemeinwohls" dies forderten. In solchen Fällen bestanden auch keine anderen Schranken für die Ausdehnung der Arbeitszeit [60]). Die Entscheidung darüber, ob „dringende Gründe des Gemeinwohls" vorliegen, lag beim Arbeitgeber unter der Kontrolle des Gewerbeaufsichtsbeamten [61]).

Für gewisse gefährliche Betriebe oder für einzelne gefährliche Arbeiten, insbesondere für den Bergbau unter Tage, galten die Sondervorschriften der

---

55) Dehms § 45.
56) Syrup AZVO. Anm. 2 zu § 9.
57) Potthoff II 2 azu § 9.
58) Amtl. Begr. zu § 9 AZVO. RABl. 1924, amtl. Teil S. 17.
59) Ueber die mißverständliche Formulierung „auch bei Anwendung der in den §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen" siehe oben S. 53.
60) Auf die Ausnahme von diesem Grundsatz bei den „gefährlichen Arbeiten" werden wir sofort, bei der Behandlung der §§ 7 und 8 AZVO. zu sprechen kommen.
61) Syrup AZVO. Anm. 4 zu § 9.

§§ 7 und 8 AZVO., die in diesen, die Arbeitnehmer besonders gefährdenden Fällen, eine möglichste Beschränkung der Arbeitszeit bezweckten. Der § 7 beschränkte „für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitern, die unter besonderen Gefahren für Leben oder Gesundheit arbeiten, insbesondere für Arbeiter im Steinkohlenbergbau unter Tag, sowie für Arbeiter die in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze, giftigen Stoffen, Staub und dergl., oder der Gefährdung durch Sprengstoffe ausgesetzt sind", die Anwendbarkeit der Arbeitsverlängerung gem. § 5 (Tarifvertrag) und § 6 (staatliche Genehmigung). Eine Ueberschreitung der im § 1 Satz 2 und 3 festgesetzten Grenzen sollte auf Grund dieser Paragraphen nur möglich sein, „wenn die Ueberschreitung aus Gründen des Gemeinwohls dringend erforderlich ist, oder wenn sie sich in langjähriger Uebung als unbedenklich erwiesen hat und eine halbe Stunde nicht übersteigt". Nach § 7 Abs. 2 hatte der RAM. zu bestimmen, für welche Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitern außer den Arbeitern im Steinkohlenbergbau unter Tag diese Beschränkung Platz greift[62]). Die Verlängerung der Arbeitszeit gem. den §§ 3, 4 und 10 war damit nicht erschwert. Jede Verlängerung der Arbeitszeit hatte jedoch bei den unter § 7 fallenden Fällen gem. § 9 Abs. 1 ihre absolute Obergrenze bei einer 10stündigen täglichen Arbeitszeit, eine Grenze, die nur in den Notfällen des § 10 und bei der Ausgleichsarbeit des § 1 S. 3 (siehe oben S. 53/54) wegfiel. Der wesentliche Unterschied in der Behandlung der Arbeitnehmer des § 7 von der der übrigen Arbeitnehmer lag also darin, daß im Fall des § 7 dringende Gründe des Gemeinwohls in den wichtigsten Ausnahmefällen schon bei Ueberschreitung der 8stündigen Arbeitszeit vorliegen mußten, während bei den übrigen Arbeitnehmern für eine Ueberschreitung bis zu 10 Stunden zunächst das Vorliegen der in den §§ 3—6 bezeichneten, weniger strengen Voraussetzungen ausreichte und erst bei einer Ueberschreitung auch der 10-Stundengrenze nach § 9 Abs. 1, die in den Fällen des § 7 überhaupt nicht in Frage kam, außer den Voraus-

---

62) Dies geschah: in der VO. über die Arbeitszeit in Kokereien und Hochofenwerken v. 20. Januar 1925 (RGBl. I S.5) für Arbeiter, die unmittelbar an Koks- oder Hochöfen beschäftigt sind; in der VO. über die Arbeitszeit in Gaswerken v. 9. Febr. 1927 (RGBl. I S. 59) für Arbeiter, die im Ofenhaus beschäftigt sind; in der VO. über die Arbeitszeit in Metallhütten v. 9. Februar 1927 (RGBl. I S. 59) für Arbeiter, die in Zinkhütten, Kupferhütten, Bleihütten, Aluminiumhütten und Legierungshütten mit jeweils genau umschriebenen Arbeiten beschäftigt sind; in der VO. über die Arbeitszeit in Glashütten und Glasschleifereien v. 9. Februar 1927 (RGBl. S. 60) für ganz genau benannte Arbeitergruppen, z. B. Glasbläser, Glasgießer und Arbeiter am Sandstrahlgebläse; in der VO. über die Arbeitszeit in Stahlwerken, Walzwerken und anderen Anlagen der Großeisenindustrie v. 16. Juli 1927 (RGBl. I S. 221 f.) insbesondere für Arbeiter, die an Oefen und mit flüssigem Metall beschäftigt sind; in der VO. über die Arbeitszeit in der Zementindustrie v. 26. März 1929 (RGBl. I S. 823) für Arbeiter, die mit dem Zerkleinern, Mahlen, Mischen und Packen und an Oefen beschäftigt sind.

setzungen der §§ 3—6 noch dringende Gründe des Gemeinwohls gegeben sein mußten [63]).

Der § 8 der AZVO. ordnete an, daß im Bergbau unter Tage für Betriebspunkte mit einer Wärme über 28 Grad Celsius durch Tarifvertrag eine Verkürzung der Arbeitszeit zu vereinbaren sei. Ueber deren erwünschten Umfang sagte er nichts. Kam eine Vereinbarung nicht zu Stande, so sollte die zuständige Bergbehörde eine entsprechende Verkürzung anordnen. Im Abs. 2 des § 8 wurde für den Steinkohlenbergbau die Schichtzeit, deren Berechnung genau angegeben war, als die „regelmäßige tägliche Arbeitszeit" erklärt.

Damit haben wir sämtliche materiellen Bestimmungen behandelt, die die AZVO. hinsichtlich der täglichen Arbeitsdauer neu oder mindestens neu gefaßt brachte und wir haben gesehen, daß die AZVO. zwar grundsätzlich am 8-Stundentag festhielt, ihn aber durch zahlreiche Ausnahmen zu Gunsten des 10-Stundentags durchbrach. An materiellem Recht brauchen wir jetzt nur noch zu erwähnen, daß nach § 9 Abs. 2 „die sonstigen gesetzlichen Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer" von den Bestimmungen der AZVO. unberührt blieben. Diese „sonstigen gesetzlichen Vorschriften" waren in der Hauptsache die der GO. zum Schutze der Jugendlichen und Frauen (§§ 135 ff. GO., siehe oben § 5), die der GO. betr. den gesundheitlichen Höchstarbeitstag (§§ 120 e und 120 f GO., siehe oben § 5 und unten § 10) und die des Kinderschutzgesetzes (siehe oben § 5).

Ueber die Durchführung der Arbeitszeitvorschriften der AZVO. sagte diese selbst nichts. Es blieb daher bei den auch wieder in Kraft getretenen Bestimmungen der Ziff. IX ArbAO. und des § 16 AngVO. Diese besagten übereinstimmend, daß die „Aufsicht über die Ausführung der vorstehenden Bestimmungen" Gewerbeaufsichtsbeamten, in bergbaulichen Betrieben Bergrevierbeamten zu übertragen sei. Die erstmals von der Gewerbeordnungsnovelle von 1878 als Gewähr einer praktischen Verwirklichung des Arbeitnehmerschutzrechts und als Kontrolle für den Vollzug der Arbeitnehmerschutzbestimmungen eingeführte zwingende Gewerbeaufsicht (s. oben S. 30/31) wurde also auch zur Sicherung der neuen Arbeitszeitschutzvorschriften herangezogen. Für die Arbeitszeit der gewerblichen Arbeiter im Sinne der GO. bedeutete dies eine zwanglose Erweiterung der Bestimmungen des § 139 b GO. über die Gewerbeaufsicht, die für diese Arbeitnehmer in gewerblichen Betrieben ohnehin schon vorgeschrieben war. Für die Angestellten-Arbeitszeit dagegen mußten die Gewerbeaufsichtsbefugnisse besonders und eingehend in § 17 Ang.VO. geregelt werden, weil der betriebliche Geltungsbereich der Angestellten-Arbeitszeitregelung erheblich über den Kreis der Gewerbebetriebe im Sinne der GO. hinausging (vgl. oben S. 47/48) und deshalb mangels Anwendbarkeit

63) Neitzel AZVO. Anm. 1 zu § 9.

des § 139b GO. eine Aufsichtsbehörde erst geschaffen werden mußte[64]). (Ueber die besondere Handelsaufsicht vgl. oben S. 50).

Im Gegensatz zu diesen Durchführungsvorschriften der ArbAO. und AngVO., die beibehalten wurden, wurden die Strafvorschriften der Demobilmachungsverordnungen (Ziff. X ArbAO. und § 18 AngVO.) von der AZVO. nicht wieder in Kraft gesetzt, sondern sie traf selbst eine grundlegende Strafbestimmung im § 11 AZVO.: „Wer den Vorschriften dieser VO., oder den in Kraft bleibenden Bestimmungen der im § 1 bezeichneten Verordnungen (d. h. der ArbAO. und der AngVO.) oder den daraufhin erlassenen Anordnungen zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bestraft)" (§ 11 Abs. 1 AZVO.). Dabei ergab sich aber aus dem öffentlichrechtlichen Charakter des Arbeitszeitschutzes (vgl. § 2), dessen Verbote sich nur an den Arbeitgeber richten, die Einschränkung, daß nur der Arbeitgeber sich bei Ueberschreitung der Höchstarbeitszeit strafbar machte, während der Arbeitnehmer straflos ausging[65]). Strafbar war die Ueberschreitung sowohl der gesetzlich bestimmten wie auch der darüber hinaus tariflich vereinbarten Arbeitszeit, dagegen nicht die Ueberschreitung einer hinter dem 8-Stundentag zurückbleibenden tariflichen Arbeitszeit[66]). Auch fahrlässige Ueberschreitung genügte zur Bestrafung. Die Höhe der Geldstrafe konnte bis zu 10 000.— RM., bei Gewinnsucht bis zu 100 000 RM., betragen (VO. vom 6. Februar 1924, RGBl. I S. 44). Für Rückfall, für den schon eine einmalige Vorstrafe genügte, drohte § 11 Abs. 2 bei Vorsatz Gefängnis bis zu 6 Monaten und Geldstrafe oder eine dieser beiden Strafen an. § 11 Abs. 3 AZVO. gewährte Straffreiheit des Arbeitgebers im Falle freiwilliger Mehrarbeit des Arbeitnehmers. Allerdings mußten eine ganze Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein: 1. Es mußte sich um männliche Arbeitnehmer über 16 Jahre handeln. 2. Die Mehrarbeit mußte durch besondere Umstände veranlaßt und durfte nicht dauernd sein. 3. Sie durfte nicht durch Ausnutzung der Notlage oder Unerfahrenheit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber erwirkt sein. 4. Sie durfte nicht offensichtlich gesundheitsgefährdend sein. — Trotz alledem stand die Bestimmung des § 11 Abs. 3[67]) in einem sonderbaren Gegensatz zum öffentlichrechtlichen Charakter des Arbeitszeitschutzrechts und wurde auch 3 Jahre später aufgehoben (siehe unten § 8).

---

64) Meissinger Sp. 233/34.

65) Landmann S. 885.

66) Kaskel-Dersch S. 274; vgl. auch oben S. 55.

67) Sie wurde nach der amtl. Begründung zu § 11 (a.a.O. S. 17) hauptsächlich mit Rücksicht auf die „ganz kleinen Betriebe" getroffen „denen eine tarifliche Bindung vielfach fremd ist".

§ 8.

Das Arbeitszeitnotgesetz von 1927 und die Notverordnung vom 5. Juni 1931.

Die AZVO. vom 21. Dezember 1923 hatte, wie es die VO. selbst in ihrer Einleitung zum Ausdruck brachte und auch die Reichsregierung mehrfach anerkannt hatte, nur eine vorläufige Regelung getroffen. Eine endgültige Regelung im Wege der ordentlichen Gesetzgebung sollte die Frage erfahren, sobald eine hinreichende Klärung der wirtschaftlichen Verhältnisse eingetreten wäre [68]). Aber schon lange bevor dies der Fall war, wurde die AZVO. von beiden Seiten bekämpft. Die Arbeitgeber erklärten den Vorkriegszustand, der ja vom 18. November bis 31. Dezember 1923 vorübergehend wieder eingetreten war (vgl. oben S. 52), für den wirtschaftlich allein tragbaren, die Arbeitnehmer beschwerten sich über die sehr weitgehende Durchlöcherung des 8-Stundentags. Mit der Wiederkehr geordneterer Wirtschaftsverhältnisse und einer Besserung verheißenden Entwicklung des gewerblichen Lebens regte sich der niemals aufgegebene, nur zurückgedrängte Widerspruch der Arbeitnehmer kräftiger. Dazu kam, daß das gewaltige Anwachsen der Arbeitslosenzahl von neuem den allerdings stark umstrittenen Gedankengang in Erinnerung rief, daß durch Einschränkung der auf den einzelnen Beschäftigten entfallenden Arbeitszeit, namentlich Beschneidung der Ueberstunden, die Einstellung von Erwerbslosen ermöglicht werden könne. So legte die sozialdemokratische Fraktion dem Reichstag einen Gesetzentwurf vor, der die Beseitigung sämtlicher Ausnahmen vom 8-Stundentag außer bei Arbeitsbereitschaft und Vor- und Abschlußarbeiten vorschlag, und selbst in diesen Fällen Ueberschreitung des 8-Stundentags lediglich durch Tarifvertrag und höchstens bis zu 10 Stunden Tagesleistung zulassen wollte [69]). Eine derart starre Durchführung des 8-Stundentags hätte jedoch nach Ansicht der damaligen Reichsregierung der deutschen Wirtschaft Lasten auferlegt, die sie zu jener Zeit nicht zu tragen vermochte. Sie wäre aber auch weit über alles hinausgegangen, was damals in irgend einem Land der Welt gesetzlich verwirklicht worden war [70]). Immerhin erschien vor allem die Einführung eines gesetzlichen Ueberstundenlohns, die Beschränkung der Möglichkeit die 10-Stundengrenze zu überschreiten und die Aufhebung der Straffreiheit des Arbeitgebers bei Annahme freiwilliger Ueberarbeit so dringlich, daß sich die 1927 neu gebildete Reichsregierung entschloß, auch von sich aus ein Notgesetz einzubringen. Der im Februar 1927 dem Reichsrat unterbreitete Entwurf eines „Gesetzes zur Abänderung der AZVO." (Reichs-

[68]) Syrup AZNG., Vorwort.
[69]) Verhandlungen des Reichstags, III. Wahlperiode 1924, Band 413, Drucksache Nr. 2961.
[70]) Syrup AZNG. Vorwort.

rats-Drucksache Nr. 17) enthielt außer den eben erwähnten Neuerungen eine gewisse Einschränkung des § 6 AZVO. (Ueberschreitung der 8-Stundengrenze auf Grund staatlicher Genehmigung; vgl. oben S. 57). Bei den Beratungen im Reichsrat wurde auch der § 10 (Notfälle; vgl. oben S. 59) einer gewissen Aenderung unterzogen. Die Reichsratfassung (Verhandlungen des Reichstags, III. Wahlperiode 1924, Band 414, Drucksache Nr. 3245) wurde am 14. April 1927 mit nur geringen Aenderungen Gesetz (RGBl. I S. 109) und trat am 1. Mai 1927 in Kraft. Die wichtigste dieser Aenderungen war, daß die Befugnis der obersten Landesbehörden nach Anhörung der Aufsichtsbehörden widerruflich weitergehende Ausnahme von den Beschäftigungsbeschränkungen von Arbeitern und Angestellten zu erteilen (Ziff. VII ArbZO., § 10 AngVO.; vgl. oben S. 60, nunmehr in Art. II des Gesetzes durch den Zusatz „abgesehen von Arbeitszeitverlängerungen" ausdrücklich auf Fälle anderer Art beschränkt wurde [71]).

Von den Neuerungen des sogenannten Arbeitszeitnotgesetzes (AZNG.) brauchen wir die gesetzliche Einführung eines Anspruchs auf angemessene Vergütung für Mehrarbeit durch die Einschaltung des neuen § 6 a nur zu erwähnen, da sie nur mittelbar eine gewisse „staatliche Beeinflussung der täglichen Arbeitsdauer" darstellt. Auch bei der Behandlung der Aufhebung der Straffreiheit des Arbeitgebers bei Annahme freiwilliger Ueberarbeit durch die Streichung des Abs. 3 des § 11 AZVO. können wir uns kurz fassen. Wir haben schon am Ende des § 7 darauf hingewiesen, daß diese Bestimmung des § 11 Abs. 3 in einem sonderbaren Gegensatz zum öffentlichrechtlichen Charakter des Arbeitszeitschutzrechts stand. Die Pflicht zur Unterlassung der Beschäftigung über eine bestimmte Zeit hinaus besteht ja gegenüber dem Staate und nicht gegenüber dem Arbeitnehmer [72]) und kann daher auch nicht von diesem erlassen werden, sodaß es nur die Aufhebung eines Mangels an Folgerichtigkeit bedeutete [73]), wenn sich nun nach der neuen Regelung der Arbeitgeber grundsätzlich auch dann strafbar machte, wenn der Arbeitnehmer mit der längeren Beschäftigung einverstanden war.

Eine nicht gerade sehr bedeutsame Aenderung erfuhr durch das AZNG. auch — wie schon angedeutet — der § 6 AZVO. (vgl. oben S. 57). Er

---

[71]) In der „Ergänzung der Ausf. Best. v. 17. April 1924 zur VO. über die Arbeitszeit" v. 29. April 1927 wurde nunmehr zu § 14 auch ausdrücklich bestimmt, daß Arbeitszeitveränderungen, die auf Grund dieser jetzt eingeschränkten Bestimmungen bereits genehmigt worden sind, am 1. Mai 1927 ihre Gültigkeit verlieren.

[72]) Vgl. dazu die Ausführungen in § 1 und 2.

[73]) In der Begründung der Gesetzesvorlage des Reichsrats vor dem Reichstag (Verhandlungen des Reichstags, III. Wahlperiode 1924, Band 414, Drucksache 3245) war als Grund allerdings nicht diese wissenschaftlich-theoretische Erwägung, sondern die Tatsache angeführt, daß von der für Kleinbetriebe gedachten Möglichkeit in sehr großem Umfang auch bei großen Betrieben Gebrauch gemacht worden sei, was die Durchführung des Arbeitszeitschutzes sehr ungünstig beeinflußt habe.

erhielt einen Absatz 3 der lautete: „War die Arbeitszeit tariflich geregelt und ist der Tarifvertrag seit nicht mehr als 3 Monaten abgelaufen, so dürfen die im Abs. 1 bezeichneten Behörden nicht längere Arbeitszeiten zulassen, als nach dem Tarifvertrage zulässig wären." Wenn also ein Tarifvertrag aus irgend einem Grund seine öffentlichrechtliche Wirkung verlor, so durfte für die ersten 3 Monate nach dem Ablaufen keine der im § 6 für zuständig erklärten Behörden (vgl. oben S. 57) eine Arbeitsdauer zulassen, die nach dem Tarifvertrag nicht zulässig gewesen wäre. Also weder eine längere Gesamtdauer der Wochenarbeitszeit, noch eine längere Beschäftigung an irgend einem Tage. Es handelte sich also um eine positiv angeordnete, besondere Art der Nachwirkung des Tarifvertrags[74]). Verfügungen, die dem § 6 Abs. 3 widersprachen, waren, als einem gesetzlichen Verbot zuwider erlassen, ihrem ganzen Umfang nach nichtig[75]). Die Einschaltung dieses neuen Absatzes war nach der amtlichen Begründung der Reichstagsvorlage durch die Beobachtung veranlaßt, daß wiederholt Arbeitgeber Tarifverträge kündigten, um nach ihrem Ablauf eine längere als die vertragliche Arbeitsdauer genehmigt zu erhalten. Die neue Vorschrift sollte — so führte die amtliche Begründung ferner aus — den Anreiz zu einem solchen Verfahren nehmen, das mit der gewünschten Vorzugsstellung des Tarifvertrags gegenüber der behördlichen Regelung nicht im Einklang stehe[76]).

Sehr einschneidend war die Abänderung, die der § 9 Abs. 1 AZVO. durch das AZNG. erfuhr. Wir sahen oben S. 61, daß dieser Abs. 1 des § 9 eine 10-Stunden-Obergrenze festsetzte, die auch bei Anwendung der in den §§ 3—7 bezeichneten Ausnahmen nur überschritten werden durfte, wenn „dringende Gründe des Gemeinwohls" es erforderlich machten, und wir sahen ferner, daß die Entscheidung über das Vorliegen solcher „dringenden Gründe des Gemeinwohls" beim Arbeitgeber lag. Dies änderte sich nun erheblich. Die hauptsächlichste Neuerung bestand darin, daß für Ueberschreitung der 10-Stundengrenze grundsätzlich das Erfordernis der behördlichen Genehmigung eingeführt wurde[77]). Das Vorliegen dringender Gründe des Gemeinwohls war die Voraussetzung auch einer solchen Genehmigung, die aber außerdem nur in Ausnahmefällen und nur befristet[78]) erteilt werden durfte.

74) Lutz Richter, NZfA. S. 333.

75) Potthoff Anm. VI zu § 6.

76) Verhandlungen des Reichstags, III. Wahlperiode 1924, Band 414, Drucksache Nr. 3245, zu Nr. 1.

77) „Um damit die Anwendung der Ausnahmen auch wirklich auf diejenigen Fälle zu beschränken, in denen die Rücksicht auf die Belange der Allgemeinheit sie geboten erscheinen läßt", wie die amtl. Begründung der Reichstagsvorlage (V. d. R., Band 414, Drucksache Nr. 3245) ausführte.

78) „Die Frist ist nicht länger zu bemessen, als nach sicherer Voraussicht die gesetzlichen Voraussetzungen zur Mehrarbeit gegeben sein werden"; „Ergänzung der Ausf. Best v. 17. April 1924 zur AZVO." v. 29. April 1927, zu § 9 (RGBl. S. 114 f.).

Des weiteren betonte die „Ergänzung der Ausführungsbestimmungen vom 17. April 1924 zur AZVO." vom 29. April 1927 (RGBl. S. 114 f.) zu § 9, daß die für die Genehmigung zuständige Behörde zu prüfen habe, ob die Mehrarbeit nach den §§ 3—7 zulässig ist, und wies dadurch ausdrücklich darauf hin, daß § 9, auch hinsichtlich der sofort zu besprechenden Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten, keine besondere Ausnahmemöglichkeiten geben sollte. Die durch die Genehmigungsbedürftigkeit bedingte Nachprüfung ermöglichte es dann gleichzeitig, das unbedingte Verbot einer Ueberschreitung der 10-Stundengrenze in den Fällen des § 7, wie es der bisherige § 9 Abs. 1 enthalten hatte (vgl. oben S. 62), aufzuheben. Eine Höchstgrenze, bis zu welcher die zuständige Behörde eine Ueberschreitung der 10 stündigen Arbeitszeit genehmigen durfte, sah der neugefaßte § 9 Abs. 1 nicht vor. Doch hatte der entscheidende Beamte natürlich die sozialen Gesichtspunkte des Arbeiterschutzes bei aller Würdigung des Gemeinwohls mit Nachdruck zu berücksichtigen [79]). Wie schon bisher, so galt auch nach dem AZNG. die 10-Stunden-Obergrenze überhaupt nicht bei der Ausgleichsarbeit des § 1 Abs. 3 (und bei der Arbeitsbereitschaft des § 2), was durch die Streichung des mißverständlichen Wörtchens „auch" nunmehr eindeutig im Gesetzestext selbst zum Ausdruck kam (vgl. oben S. 54). — Der Schritt zum Erfordernis der vorgängigen Genehmigung mehr als 10-stündiger Arbeit wurde aber vom AZNG. nur für die Fälle des § 7 (gefährliche Arbeiten) ganz, im übrigen nur halb getan, indem im letzten Teil des ersten Satzes des Abs. 1 für „Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten" eine Ausnahme gemacht wurde. Die amtliche Begründung der Reichstagsvorlage (Verhandlungen des R.T., Band 144, Drucksache 3245) rechtfertigte dies damit, daß das Bedürfnis einzelnen Arbeitern gewisse Vor- und Nacharbeiten auch über 10 Stunden hinaus ausnahmsweise zu gestatten unabweisbar sei, und es deshalb für Unternehmer und Aufsichtsbehörden eine unerträgliche Belastung darstellen würde, wenn man jeden derartigen Fall von einer Genehmigung abhängig machen wollte. Jedoch ließ das AZNG. das Vorliegen von „Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten" nicht ohne weiteres genügen, vielmehr durfte außerdem bei diesen Arbeiten eine Vertretung des Arbeitnehmers — der mehr als 10 Stunden arbeiten sollte — durch andere Arbeitnehmer des Betriebs — die die 10-Stunden-Arbeitsgrenze noch nicht erreicht haben — nicht möglich und die Heranziehung betriebsfremder Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht zumutbar sein. Die Ent-

79) Syrup AZNG. Anm. I zu § 9.

80) Klehmet Nachtr. 1927 Anm. 5 zu § 9 kommt durch eine recht gekünstelte Auslegung des sprachlich nicht ganz eindeutigen Gesetzeswortlauts zu dem Ergebnis, daß — abgesehen von den eben behandelten Einschränkungen — auch bei Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten die 10 Stundengrenze nur „in Ausnahmefällen aus dringenden Gründen des Gemeinwohls" überschritten werden dürfe. Seine Begründung ist nicht überzeugend und seine Ansicht steht — soweit ich sehe — mit Recht vereinzelt da. Seit der Neuformulierung des § 9 Abs. 1 AZVO. in § 13 AZO. ist sie gänzlich unhaltbar.

scheidung über das Vorliegen all dieser Voraussetzungen[80]) lag beim Arbeitgeber, der bejahendenfalls von sich aus Ueberschreitung der 10-Stunden-Grenze anordnen konnte, dabei allerdings damit rechnen mußte, nach § 11 (siehe oben S. 64) bestraft zu werden, wenn die Aufsichtsbehörde seinen Standpunkt nicht teilte. Die Entscheidung darüber, welche Arbeiten als Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten anzusehen sind, wurde in § 9 Abs. 1 Satz 2 dem RAM. übertragen. Dieser umgrenzte den Begriff in den „Ausführungsbestimmungen zu § 9 der VO. über die Arbeitszeit" vom 29. April 1927 (RGBl. I S. 114) auf die im einzelnen verwiesen wird. Erwähnt seien hier als besonders wichtig nur die Bedienung von Kraft-, Beleuchtungs- und Heizungsanlagen, sowie die Reinigung und Instandhaltung von Betriebsräumen und Maschinen.

Während der § 9 Abs. 1 AZVO. durch das AZNG., wie wir sahen, alles in allem eine Einschränkung erfuhr, wurde im Gegensatz dazu der § 10 AZVO. durch das AZNG. erheblich erweitert. Wir sahen oben S. 59, daß nach dem bisherigen Wortlaut des § 10 auf „vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen oder zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen unverzüglich vorgenommen werden müssen" die Beschränkungen der AZVO.[81]) keine Anwendung fanden. Das AZNG. setzte nun in § 10 Abs. 1 den „Notfällen" gleich „außergewöhnliche Fälle, die unabhängig vom Willen des Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind" und führte das drohende Verderben von Rohstoffen oder Lebensmitteln oder das drohende Mißlingen von Arbeitserzeugnissen nur als besonders kennzeichnende Beispiele dafür an. Daß es sich bei einem „Notfall" um ein unvorhergesehenes, widriges Ereignis handeln muß, sahen wir schon oben S. 59, „außergewöhnliche" Fälle dagegen können auch durch Ereignisse anderer Art, z. B. ungewöhnlich frühen Winter (Textilindustrie!), aufsehenerregendes Ereignis (Druck von Extrablättern!) veranlaßt sein[82]). Die Ausnahme für die außergewöhnlichen Fälle griff jedoch nur Platz, wenn der Fall „unabhängig vom Willen des Betroffenen" eintrat. Außer dieser Voraussetzung mußte noch eine zweite erfüllt sein: die Folgen des außergewöhnlichen Falles durften „nicht auf andere Weise zu beseitigen" sein. In Erwägung zu ziehen war hier, ob nicht die Heranziehung betriebsfremder Arbeitskräfte oder von Ersatzleuten aus der Belegschaft für diese Arbeiten möglich war[83]). Ganz neu war der Inhalt des § 10 Abs. 2,

[81]) Die „Ergänzung der Ausf.Best. v. 17. April 1924 zur VO. über die Arbeitszeit" v. 29. April 1927 (RGBl. S. 114 f.) wies zu § 10 ausdrücklich darauf hin, daß in den Fällen des § 10 lediglich die Beschränkungen der AZVO. wegfallen, dagegen die Schutzvorschriften der GO. und des Kinderschutzgesetzes über die Beschäftigung der Frauen, Jugendlichen und Kinder unberührt bleiben.

[82]) Dehms § 4 B.

[83]) Syrup AZNG. Anm. zu § 10; Rohmer Anm. 4 zu § 10; Lutz Richter NZfAR. S. 337.

der die Folgen des Abs. 1, daß nämlich die Beschränkungen der AZVO. keine Anwendung finden, auf den Fall ausdehnte, daß „eine geringe Zahl von Arbeitnehmern über 16 Jahren an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt werden, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde und wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können". Hier wurde also vom Erfordernis eines ausnahmsweisen, unerwarteten, vom Willen des Betriebsherrn unabhängigen Vorfalls völlig abgesehen [84]). Das Ergebnis der Arbeit kann gefährdet werden und ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Schaden kann entstehen [85]) durch einen Tatbestand, der regelmäßig wiederkehrend, voraussehbar, ja sogar bewußt herbeigeführt ist [86]). Andererseits sorgten die Erfordernisse „über 16 Jahre", „eine geringe Zahl" [87]), „an einzelnen Tagen" und „wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können" dafür, daß die Ueberschreitungen der 10-Stundengrenze auf Grund des § 10 Abs. 2 nicht zu zahlreich wurden.

In § 13 AZVO. (vgl. oben S. 52) wurde es durch Streichung des Halbsatzes „auch soweit laufende Verträge dem entgegenstehen" unmöglich gemacht, in Betrieben und Verwaltungen des Reichs und der Länder sowie in Kommunalverwaltungen die für Beamte gültigen Dienstvorschriften über die Arbeitszeit auf die übrigen nichtbeamteten Arbeitnehmer auch dann zu übertragen, wenn laufende Verträge (besonders Tarifverträge) dem entgegenstehen.

Die eben behandelten Neuerungen des AZNG. vom 14. April 1927 wurden, zusammen mit ein paar anderen kleinen, uns nicht berührenden Aenderungen, vom RAM. auf Grund besonderer Ermächtigung in den Text der AZVO. vom 21. Dezember 1923 hineingearbeitet, und diese wurde in ihrer neuen Fassung am selben Tag wie das AZNG. (14. April 1927) erlassen und auf S. 110 des RGBl. I veröffentlicht.

Der Rechtszustand, der sich auf die AZVO. in der Fassung des AZNG. sowie auf die wieder in Kraft gesetzten Bestimmungen der ArbAO. und der

---

84) Besonders dieser Abs. 2 sollte nämlich einen gewissen Ersatz für den gestrichenen § 11 Abs. 3 (freiwillige Ueberarbeit) bilden, vor allem für das Handwerk (Rohmer AZVO., Anm. 5 zu § 10).

85) Wenn z. B. ein außerhalb seines Betriebes arbeitender Handwerker die beinahe fertig gestellte Arbeit unterbrechen und durch Verschiebung der Fertigstellung auf den nächsten Tag unverhältnismäßig viel Zeit für den Weg verbrauchen müßte (Syrup AZNG. Anm. zu § 10).

86) Klehmet Nachtrag 1927 Anm. 3 zu § 10.

87) Die Amtl. Begr. der Reichstagsvorlage (a.a.O.) sagte dazu: Es bedeutet dies, daß vor allem in handwerksmäßigen Betrieben mit wenig Arbeitnehmern unter den sonst gegebenen Voraussetzungen Arbeiten noch über die normale Arbeitszeit hinaus ausgeführt werden können. Jedoch beschränkt sich die Ausnahme nicht auf Kleinbetriebe, sondern sie wird auch dann anwendbar sein, wenn in größeren Betrieben eine im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft geringe Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt wird.

AngVO. stützte, galt nun unverändert bis zum 5. Juni 1931. An diesem Tag brachte das Kapital II (Arbeitszeit) des Dritten Teils (Arbeitslosenhilfe) der Zweiten Verordnung des Reichspräsidenten zur Sicherung von Wirtschaft und Finanzen (RGBl. I S. 297) eine Blankettnorm, die der Reichsregierung bei Zustimmung des Reichsrats die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung durch VO. gab. Schon aus der Tatsache, daß diese neue Bestimmung im Rahmen der Maßnahmen der Arbeitslosenhilfe getroffen wurde, ist zu ersehen, daß zu ihrem Erlaß nicht humanitäre oder kulturpolitische, sondern ausschließlich wirtschaftspolitische Erwägungen führten. Nun stellten wir zwar in § 2 fest, daß die Einflußnahme des Staates auf die Arbeitszeitregelung häufig auch wirtschaftspolitische Gründe hatte und habe. Indes haben wir gesehen, daß für den Erlaß der Schutzbestimmungen der GO. humanitär-gesundheitliche, und für den der AZVO. und ihrer Vorgänger kulturpolitische Erwägungen vorherrschend waren. In den Mittelpunkt gesetzgeberischer Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitszeitverkürzung wurden wirtschaftspolitische Erwägungen erst durch die Notverordnung vom 5. Juni 1931 gestellt[88]). Ihre Arbeitszeitverkürzung hatte das Ziel den Arbeitsmarkt zu entlasten, die vorhandene Arbeitsgelegenheit zu strecken, und möglichst zahlreiche, bisher arbeitslose Arbeitnehmer in die Betriebe zu bringen[89]) [90]). Offenbar sah nun aber die damalige Reichsregierung selbst ein, daß der Weg, die vorhandenen sehr beschränkten Arbeitsgelegenheiten durch Verkürzung der Arbeitszeit, und damit natürlich auch des Arbeitslohnes, unter möglichst viele Arbeitssuchende aufzuteilen, kaum eine nennenswerte Arbeitslosenhilfe dargestellt hätte. Jedenfalls wurde von der Ermächtigung kein Gebrauch gemacht und die Arbeitslosenzahlen stiegen weiterhin an, was auch durch eine Arbeitszeitverkürzung höchstens bezüglich der Geschwindigkeit des Anwachsens hätte gemildert werden können.

Obgleich — wie gesagt — die Blankettnorm der Notverordnung keine Ausfüllung durch Verordnungen der Reichsregierung erfuhr, müssen wir doch der Vollständigkeit halber den Art. 1 „Einschränkung der Arbeitszeit" und die „Durchführungsbestimmungen zur Einschränkung der Arbeitszeit" vom 30. September 1931 (RGBl. I S. 521) wenigstens in kurzen Zügen behandeln.

Zwei Wege waren vorgesehen, die zu einer Herabsetzung der Zahl der Arbeitsstunden führen sollten: Erstens eine Verkürzung der „regelmäßigen Arbeitszeit", die bisher nach § 1 Satz 2 und 3 AZVO. 8 Stunden täglich oder 48 Stunden in der Woche (bzw. 96 in der Doppelwoche) betragen hatte,

88) Schindler-Deutschbein, Einleitung.
89) Schindler-Deutschbein, Einleitung.
90) Dem Begriff „Arbeiterschutz-Gesetzgebung" kann deshalb dieser Teil der Notverordnung wohl nicht unterstellt werden. Vgl. § 12 a. E.

bis auf 40 Stunden wöchentlich, und zweitens eine Erschwerung der Mehrarbeit auf Grund der §§ 2 und 5 AZVO. (d. h. durch Tarifvertrag, vgl. oben S. 54—57) durch Einführung einer Genehmigungspflichtigkeit.

Bei der Ermächtigung zur Herabsetzung der Arbeitszeit wurde vorgesehen, den Rahmen für die Ausgleichsarbeit von bisher höchstens 14 Tagen auf nunmehr 6 Wochen auszudehnen, in deren Durchschnitt die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden durfte (Art. 1 Abs. 2). Eine tägliche Höchstgrenze sollte für die Arbeitszeit in diesem Falle so wenig bestehen, wie bisher im Rahmen des § 1 Satz 3 AZVO. Die herabgesetzte Arbeitszeit sollte in jeder Beziehung an die Stelle der in § 1 Satz 2 und 3 der AVO. angeordneten treten (Art. 1 Abs. 2 und § 1 Abs. 1 der Durchführungs-Bestimmungen zur Einschränkung der Arbeitszeit vom 30. September 1931).

Die ebenfalls vorgesehene Erschwerung der Mehrarbeit sollte darin bestehen, daß die Zulässigkeit von Mehrarbeit auf Grund der §§ 2 und 5 der AZVO. von der Genehmigung der Gewerbe- oder Bergaufsichtsbeamten abhängig gemacht werden konnte. Diese sollte nach § 2 der Durchführungs-Bestimmungen nur erteilt werden, wenn den Arbeitgebern andere Maßnahmen, insbesondere die Neueinstellung von Arbeitnehmern nicht zugemutet werden könne. Während also nach der AZVO. Tarifvereinbarungen unmittelbar rechtliche Wirkung hatten, hätte nun, falls die Reichsregierung eine entsprechende Verordnung erlassen hätte, zunächst ein rechtlicher Schwebezustand entstehen sollen. Die öffentlichrechtliche und die privatrechtliche Wirkung einer Tarifvereinbarung wären davon abhängig gewesen, ob nachträglich die Genehmigung der zuständigen Behörde erteilt worden wäre oder nicht. Unter Mehrarbeit war zunächst jede Verlängerung der Arbeitszeit über den Grundsatz der AZVO. hinaus, im Falle einer Arbeitszeitkürzung durch die Reichsregierung auf Grund der Notverordnung aber jede Ueberschreitung der gekürzten Normalarbeitszeit zu verstehen.

Sowohl Arbeitszeitverkürzungen als auch Mehrarbeitserschwerung konnte die Reichsregierung nach Art. 1 Abs. 1 nicht mit beliebigem Geltungsbereich, sondern nur für einzelne Gewerbe, Gewerbezweige, Verwaltungen oder Gruppen von Arbeitnehmern verordnen [91]), und zwar nur für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel mindestens 10 Arbeiter oder aber mindestens 10 Angestellte beschäftigt werden [92]).

---

[91]) Die Amtl. Begr. zur Notverordnung sagte hierzu: „Die Maßnahmen sollen ohne Schematismus ... durchgeführt werden".

[92]) Ueber die Begriffe „Arbeiter" und „Angestellter" siehe S. 47 Anm. 8

§ 9.

Die Gesetzgebung des Dritten Reichs (Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und Arbeitszeitordnung).

Eines der wichtigsten und grundlegenden Gesetze der von Adolf Hitler geführten Regierung der nationalen Revolution ist das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Januar 1934. Insbesondere seine Bestimmungen über „Führer des Betriebes und Vertrauensrat" und über „Soziale Ehrengerichtsbarkeit" haben einen völlig neuen Geist in die Betriebe getragen, die unter der Weimarer Verfassung immer mehr zu Hochburgen des Klassenkampfes und zu Zuchtstätten eines mehr oder weniger verachteten „Proletariats" geworden waren[93]). Die neue weltanschauliche Stellung zur Arbeit, die die geistigen Führer des Dritten Reiches auf allen einschlägigen Gebieten immer wieder predigen und vorleben, hat ferner zur Ersetzung der bisher üblichen Ausdrücke „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer" durch „Unternehmer" und „Beschäftigter" geführt. Diese neue Bezeichnung ist natürlich keine bloße Aeußerlichkeit, sondern sie gibt der grundsätzlichen Abkehr von der Auffassung Ausdruck, daß die Arbeit eine Ware sei, die man geben und nehmen könne, ohne daß dadurch irgend welche persönlichen Beziehungen zwischen den Parteien dieses „Kaufvertrags" entstehen müßten. Adolf Hitler selbst hat sich von einem anderen Blickpunkt aus in seiner Proklamation zum Reichsparteitag der NSDAP. in Nürnberg am 9. September 1936 über die überholten Begriffe folgendermaßen geäußert[94]): „Die nationalsozialistische Staatsführung ist eine so souveräne und eine so über allen wirtschaftlichen Bindungen stehende, daß in ihren Augen die Kennzeichnungen „Arbeitnehmer und Arbeitgeber" belanglose Begriffe sind. Es gibt keinen Arbeitgeber und es gibt keinen Arbeitnehmer vor den höchsten Interessen der Nation, sondern nur Arbeitsbeauftragte des ganzen Volkes".

[93]) Pfundtner-Neubert stellt in der Einführung zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit die bisherige und die neue Auffassung und ihre praktischen Auswirkungen folgendermaßen treffend gegenüber: Die bisherige Sozialverfassung beruhte auf der Grundanschauung eines unüberbrückbaren Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Organisationen, die sich zur Auskämpfung dieser gegensätzlichen Interessen gebildet hatten, die sogenannten wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wurden vom Gesetz als Träger der Sozialverfassung anerkannt. Ihnen lag in erster Linie die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ob. Der Staat beschränkte sich auf die Rolle eines Vermittlers in diesem Kampfe.... Dazu kam, daß die Auffassung eines unüberbrückbaren Gegensatzes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgerichtig auch der Betriebsverfassung zu Grunde lag und dementsprechend auch hier zur Organisation der Betriebsräte als sozialer Gegenspieler des Arbeitgebers im Betrieb führte.... Die Neuregelung des Gesetzes geht im Gegensatz hierzu von dem Grundgedanken der Schicksalsverbundenheit auch des Unternehmers gegenüber seinen Mitarbeitern aus. Ihren Ausdruck soll diese Schicksalsverbundenheit in der Betriebsgemeinschaft finden.

[94]) Zitiert nach dem „Völkischen Beobachter", Süddt. Ausg. v. 10. 9. 1936.

Auch auf dem Gebiet des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes, den der Nationalsozialismus, wie den gesetzlichen Arbeiterschutz ganz allgemein, aus seiner grundsätzlich sozialistischen Einstellung heraus bejaht und deshalb beibehält, hat das AOG. einige Aenderungen gebracht, und zwar in den §§ 68 und 69 Abs. 1

Die erste der zwei wichtigsten Aenderungen bestand in der Beseitigung der Anhörung der Betriebsvertretung und der Verbände. Wie wir oben in § 7 gesehen haben, schrieb die AZVO. in den §§ 1 Satz 3 (Ausgleichsarbeit), 3 (Mehrarbeit an 30 Tagen im Jahr), 4 (Vor- und Abschlußarbeiten) und 6 Abs. 1 Satz 1 (Mehrarbeit auf Grund staatlicher Genehmigung) vor, daß vor Durchführung der in diesen §§ vorgesehenen Maßnahmen die gesetzliche Betriebsvertretung anzuhören sei, und in den §§ 2 (Ausnahmen bei Arbeitsbereitschaft), 6 Abs. 1 Satz 2 (staatliche Mehrarbeitgenehmigung für grössere Gebiete und ganze Gewerbezweige), 8 (Verkürzung der Arbeitszeit im Bergbau unter Tage) und 9 (Erlaß von Ausführungsbestimmungen), daß die beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorher anzuhören seien.

Unter der „gesetzlichen Betriebsvertretung" verstand die AZVO. die Betriebsräte (Arbeiterräte und Angestelltenräte) der Beschäftigten, die auf dem Betriebsrätegesetz beruhten (vgl. oben S. 57). Da nun in § 65 AOG. u. a. das Betriebsrätegesetz aufgehoben wurde, so kamen damit ohne weiteres auch die „gesetzlichen Betriebsvertretungen" der AZVO. in Wegfall und konnten also nicht mehr angehört werden. Der § 68 AOG. wirkte also insoweit nur deklaratorisch. Wohl schuf das AOG. im § 5 in Gestalt des „Vertrauensrats" ein Organ, das vielleicht rein äußerlich mit dem Betriebsrat eine gewisse Aehnlichkeit hat. Der Zweck des Vertrauensrats aber, dem Führer des Betriebs beratend zur Seite zu stehen und das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen (§ 5 Abs. 1 und § 6 Abs. 1 AOG.) ist so grundlegend von dem der ehemaligen Betriebsräte verschieden, daß man nicht wohl von einem Nachfolger reden kann, der nun vielleicht an Stelle des Betriebsrats zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung gehört werden müßte[95]). Die „Anhörung der beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der

[95]) Auf einem anderen Gebiet, nämlich auf dem der bürgerlich-rechtlichen Verpflichtung der Beschäftigten zur Leistung öffentlich-rechtlich zulässiger Mehrarbeit, auf die wir ja bewußt nicht näher eingehen, liegt die Tatsache, daß der Unternehmer, wenn er seine Beschäftigten auf dem Weg über eine Betriebsordnung gem. § 26 AOG. — anstatt im Einzelarbeitsvertrag — zur Leistung solcher Mehrarbeit verpflichten will, die er jetzt gem. den §§ 4, 6, 7, 11 und 12 der AZO. v. 26. Juli 1934 anordnen kann, gem. § 6 Abs. 2 AOG. vor Erlaß dieser Betriebsordnung den Vertrauensrat hören soll. Zwar ist die Beratung nicht wesentliches Formerfordernis mit der Wirkung, daß ihre Unterlassung die Betriebsordnung nichtig machen würde, doch ist die Notwendigkeit der Erörterung gerade dieser Fragen unbestreitbar (Mansfeld-Pohl, Anm. 2 c bb zu § 6 AOG.). Daß Mehrarbeitsregelung einen Bestandteil der Betriebsordnung bilden kann, ergibt sich aus §27 Abs. 3 AOG.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer" aber wurde vom AOG. deshalb gestrichen, weil diese Verbände mit ihrem Zusammenschluß in der Deutschen Arbeitsfront in ihrer früheren Form und Bedeutung zu bestehen aufgehört hatten [96]).

Die zweite Hauptänderung war die, daß, wie ganz allgemein im Arbeitsrecht, so auch in der AZVO., an die Stelle des Tarifvertrags die Tarifordnung trat. Das AOG. setzte nämlich in § 65 u. a. mit Wirkung vom 1. Mai 1934 außer Kraft „die Tarifvertragsordnung samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen" und bestimmte ferner in § 72, daß die bestehenden Tarifverträge am 30. April 1934 ihre Geltung verlieren. Infolgedessen kamen mit diesem Tag — soweit nicht gemäß § 72 Abs. 2 AOG. ihre Weiterdauer als Tarifordnung angeordnet wurde — auch die Tarifverträge in Wegfall, die auf Grund der §§ 2 und 5 AZVO. bei umfangreicher Arbeitsbereitschaft oder ganz allgemein eine längere als 8stündige Arbeitszeit festgesetzt hatten, und neue derartige Tarifverträge konnten nicht mehr geschlossen werden. Es war ja auch mit der heute sehr stark betonten Staatsautorität kaum mehr vereinbar, so weitgehende Eingriffe in ein wichtiges Beschäftigtenschutzgesetz durch private Vereinbarungen von Unternehmern und Beschäftigten zuzulassen [97]). Um aber auch weiterhin eine für einen großen Kreis von Beschäftigten gültige, von der 8-Stundenregel abweichende Regelung zu ermöglichen, ersetzte der § 68 AOG. in den einschlägigen §§ 2, 5 und 6 AZVO. (siehe oben S. 56 ff., 54 ff. und 57 ff.) das Wort „Tarifvertrag" durch „Tarifordnung" und „tariflich" durch „in einer Tarifordnung" [98]). Die Folge dieser Aenderung war, daß in § 5 AZVO. (siehe oben S. 54—56) die Abs. 2—4, die sich mit Beanstandung und Ergänzung von Tarifverträgen befaßten, gänzlich wegfielen. § 8 AZVO., der bisher eine tarifvertragliche Verkürzung der Arbeitszeit für Bergbau unter Tage an besonders warmen Betriebspunkten angeordnet hatte (vgl. oben S. 63), ohne sie natürlich erzwingen zu können, wurde nun dahin abgeändert, daß der zuständigen Bergbehörde die Anordnung einer solchen Verkürzung einfach vorgeschrieben wurde. In § 2 AZVO. wurde ferner der Treuhänder der Arbeit (§ 18 AOG.) insofern eingeschaltet, als er neben dem RAM. ermächtigt wurde, im

---

96) Stuttgarter-Kartei, Heft 468 v. 15. Februar 1934, Blatt „Arbeitsordnungsgesetz IX C 1".

97) Stuttgarter-Kartei a.a.O. IX C 2 a.

98) Eingeführt wurde die Tarifordnung durch § 32 Abs. 2 AOG. Diese Bestimmung gibt dem Treuhänder der Arbeit die Möglichkeit, eine über den einzelnen Betrieb hinausgehende unmittelbare Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Erlaß einer Tarifordnung zu treffen. Voraussetzung dafür ist, daß die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zum Schutze der Beschäftigten einer Gruppe von Betrieben zwingend geboten ist. Die Wirkung einer Tarifordnung ist dieselbe wie bisher die eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags, denn sie gilt innerhalb ihres örtlichen Geltungsbereichs für alle Berufsangehörigen, ihre Folge ist Nichtigkeit von Abreden, die für die Beschäftigten ungünstiger sind.

Falle des Nichtvorhandenseins einer Tarifordnung für Fälle umfangreicher Arbeitsbereitschaft Arbeitszeitsonderregelungen zu treffen.

Neben diesen zwei Hauptänderungen der AZVO. durch das ADG. bedürfen noch zwei Neuerungen des ADG. wenigstens einer kurzen Erwähnung. § 68 Abs. 2 ADG. bestimmt, daß von den nach § 1 AZVO. teilweise noch in Kraft befindlichen Demobilmachungsverordnungen über die Arbeitszeit (siehe oben S. 52 u. a. die Ziffer III ArbAO. und der § 15 AngVO. außer Kraft treten, und zwar gemäß § 64 Abs. 1 ADG. am 1. Mai 1934. Diese aufgehobenen Bestimmungen hatten, wie wir oben S. 49 II 2 schon kurz sahen, für die Verkehrsgewerbe Ausnahmen von der allgemeinen Arbeitszeitregelung durch Vereinbarungen zwischen „Betriebsleitungen" und den „Arbeitnehmerverbänden" vorgesehen; der Wegfall der „Arbeitnehmerverbände" bisheriger Art und die allgemeine Ermächtigung der Treuhänder der Arbeit nötigenfalls eine Tarifordnung zu erlassen, ließen sie nun als überflüssig erscheinen. — Für die Tarifordnung, die in der AZVO. an die Stelle der Tarifverträge traten, brachten die §§ 19 und 22 ADG. eine Erweiterung der Durchführungs- und Strafvorschriften. Wie wir oben S. 63/64 sahen, galten bisher für die Durchführung wie der AZVO. allgemein, so auch der auf ihr fußenden Tarifverträge die Bestimmungen der Ziffer IX ArbAO. und des § 16 AngVO., und auf Zuwiderhandlungen fanden die Strafvorschriften den § 11 AZVO. Anwendung. Diese Bestimmungen wurden durch das ADG. auch für die Tarifordnungen beibehalten. Daneben aber bestimmt nun § 19 Abs. 1 Ziff. 6 ADG., daß die Treuhänder der Arbeit die Durchführung der Tarifordnungen zu überwachen haben, womit sie also hinsichtlich arbeitszeitlicher Tarifordnungsbestimmungen neben die Gewerbeaufsichts- und Bergrevierbeamten treten. Ferner wird nach § 22 Abs. 1 ADG. mit Geldstrafe, in besonders schweren Fällen auch mit Gefängnis bestraft, wer schriftlichen allgemeinen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit wiederholt vorsätzlich zuwiderhandelt. Unter diese Strafvorschrift fallen auch Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der vom Treuhänder erlassenen Tarifordnungen. Bei Zuwiderhandlungen gegen Tarifordnungsbestimmungen im Rahmen der AZVO. (heute AZO.) kann also nun Gesetzeskonkurrenz zwischen § 11 AZVO. (heute § 27 AZO.) und § 22 ADG. eintreten. Unter Umständen aber kann auch nur der § 22 ADG. anwendbar sein, so z. B. wenn die Tarifordnung eine kürzere als 48stündige wöchentliche Arbeitszeit festsetzt, für deren Uebertretung innerhalb des Rahmens der 48 Stunden eine Bestrafung auf Grund des § 11 AZVO. (heute § 27 AZO.) nicht erfolgen kann, wie wir schon oben S. 55 und 64 sahen [99]).

Einen ersten bedeutenden Schritt auf dem Wege der Zusammenfassung und Vereinfachung des, wie wir sahen, ungeheuer zersplitterten Rechtsgebiets

[99]) Stuttgarter-Kartei a.a.O. IX C 2 c.

des Arbeitszeitschutzes bildet die Arbeitszeitordnung vom 26. Juli 1934 (AZO., RGBl. I S. 804 ff.). Wenn sie auch inhaltlich nichts neues brachte, so ist es doch schon ein großes Verdienst, daß sie die bisher zerstreuten Bestimmungen über den allgemeinen Höchstarbeitstag, den gesundheitlichen Höchstarbeitstag und den Sonderzeitschutz für Kinder, Jugendliche und Frauen zusammenfaßte und damit ein Gesetz schuf, das für die Regelung der großen Mehrzahl der in der Praxis vorkommenden Fälle die maßgebende Grundlage bildet.

Eingeführt wurde die AZO. durch die „Verordnung über die neue Fassung der Arbeitszeitverordnung" vom 26. Juli 1934 und ergänzt wird sie durch die „Ausführungbsestimmungen zur AZO." vom 11. September 1934 (RGBl. I S. 828), die uns aber, als rein formeller Art, hier nicht weiter berühren. Die EinführungsVO. zur AZO. weist in ihren Eingangsworten darauf hin, daß sich die Neufassung der AZVO. unter Einbeziehung der Vorschriften der GO. über die Arbeitszeit auf die §§ 64 Abs. 2 und 68 Abs. 3 des ADG. und auf § 25 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (Oeff. ADG., RGBl. I S. 220 ff.) stütze. Von diesen angezogenen Bestimmungen bezieht sich nur § 68 Absatz 3 im besonderen auf die Arbeitszeit und ermächtigt den RAM. „im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister die VO. über die Arbeitszeit unter Vornahme der Aenderungen, die sich aus diesem Gesetz (d. h. dem ADG.) ergeben, und unter Einbeziehung der Vorschriften der GO. über die Arbeitszeit in neuer Fassung im RGBl. bekannt zu machen, und dabei etwaige Unstimmigkeiten des Gesetzestextes zu beseitigen". Die §§ 64 Abs. 2 ADG. und 25 Abs. 2 Oeff.-ADG. sind allgemeiner gehalten und gehen weiter, denn sie ermächtigen den RAM. im Einvernehmen mit bestimmten anderen Ministern zur Durchführung und Ergänzung des jeweiligen Gesetzes, Rechtsverordnungen und allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen und „hierbei von bestehenden gesetzlichen Vorschriften abzuweichen". Eigentlich materiell-rechtliche Abweichungen von der AZVO. und der GO. sind zwar trotzdem nicht erfolgt, die Stützung der Bekanntmachung der neuen Fassung der AZO. „zugleich als Ausführungsverordnung zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" auf den § 64 Abs. 2 dieses Gesetzes wird aber in dem allgemeinen Teil der amtlichen Erläuterungen zur Neufassung der AZO. (Deutscher Reichsanzeiger 1934 Nr. 206) damit begründet, daß gewisse Aenderungen, die vielleicht über die Beseitigung von „Textunstimmigkeiten" hinausgehen, ohne doch mit dem Sinn des § 68 Abs. 3 ADG. in Widerspruch zu stehen, jedem rechtlichen Zweifel gegenüber gesichert werden sollen. Zugleich sei, so führen die amtlichen Erläuterungen weiter aus, auch der § 25 Abs. 2 Oeff.ADG. angezogen worden, um eine auf dem Gebiet der Arbeitszeitregelung zweckmäßige Gleichstel-

lung der von einem Reichsminister erlassenen gemeinsamen Dienstordnung mit der Tarifordnung für das Gebiet der AZO. vornehmen zu können.

Ziffer 2 der Einf.VO. zur AZO. stellt das Wegfallen einer ganzen Reihe von Vorschriften der GO. durch ihre Einbeziehung in die AZO. fest, Ziffer 3 beschäftigt sich mit der Sonntagsruhe und kommt für unsere Untersuchung deshalb nicht weiter in Betracht und Ziffer 4 bestimmt, daß Verordnungen, die auf Grund der VO. über die Arbeitszeit in ihrer früheren Fassung oder auf Grund einer der nunmehr in die AZO. übergegangeenen bisherigen Vorschriften der GO. erlassen sind, bis zur ausdrücklichen Aenderung oder Aufhebung in Kraft bleiben. Damit sind von den uns berührenden Vorschriften aufrecht erhalten: Die Ausführungsbestimmungen zur AZVO. vom 17. April 1924 und 29. April 1927, die wir — soweit für uns von Bedeutung — oben bei der AZVO. von 1923 und beim AZNG. von 1927 schon besprochen haben; die Verordnungen des RAM. auf Grund des § 7 Abs. 2 AZVO., die wir oben S. 62 Anm. 62 mit kurzer Inhaltsangabe aufgezählt haben, sowie der § 6 der VO. über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl vom 30. Januar 1931, den wir in § 10 behandeln werden; die Bekanntmachung vom 26. April 1899 und 15. November 1903 betreffend den Betrieb von Getreidemühlen, die sich auf den aufgehobenen § 120 f (= 120 e Abs. 3) GO. stützt und die wir schon in § 5 auf S. 34 besprochen haben; die oben in § 5 auf S. 37 behandelten, auf § 154 Abs. 3 GO. beruhenden Ausführungsbestimmungen des Bundesrats über die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitern und von Arbeiterinnen in Werkstätten mit Motorbetrieb vom 13. Juli 1900, sowie die auf S. 37 behandelte auf § 154 Abs. 4 GO. beruhende kaiserliche Verordnung vom 31. Mai 1897, 17. Februar 1904, betreffend die Ausdehnung der §§ 135—139, 139 b GO. auf die Werkstätten der Kleider- und Wäschekonfektion.

Die Hauptneuerung der AZO. ist, wie schon angedeutet, die Hereinnahme der Vorschriften der GO. über die Arbeitszeit und ihre Zusammenfassung mit den allgemeinen Arbeitszeitbestimmungen der bisherigen AZVO. Die sachlichen Bestimmungen sind ihrer Quelle nach innerhalb der AZO. dadurch in der Hauptsache reinlich geschieden, daß die auf der AZVO. beruhenden in den §§ 1—15 Abs. 1 und 15 Abs. 4, die aus der GO. entnommenen aber in den §§ 15 Abs. 2 und 3 und 16—25 enthalten sind. Für unsere Betrachtungen scheiden die §§ 16—25, die nur Sonderschutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Frauen, sowie Vorschriften über ununterbrochene Ruhezeiten, Arbeitspausen und Ladenschluß enthalten, aus. Ebensowenig brauchen wir uns von den „Durchführungsvorschriften" des vierten Abschnitts (§§ 26—32) zu befassen mit § 26, der rein formale Durchführungsbestimmungen enthält, § 30, der die tägliche Arbeitsdauer ausdrücklich aus seinem Wirkungskreis ausschließt und § 31, der eine Ermächtigung für den RAM. darstellt.

Soweit sich die AZO. mit täglicher Arbeitsdauer unabhängig von Alter und Geschlecht befaßt, beruht sie in vollem Umfang auf der AZVO., der ArbZO. und der AngVO., in deren bis zum Erscheinen der AZO. immer wieder, zuletzt durch das ADG. abgeänderten Fassungen. Inhaltliche Aenderungen gegenüber diesem bisherigen Zustand liegen nirgends, textliche nur in sehr geringem Umfang vor, sodaß bei der Besprechung in den meisten Fällen auf die früheren ausführlichen Darstellungen verwiesen werden kann.

Was zunächst den in § 1 und 2 AZO. geregelten Geltungsbereich der AZO. betrifft, so deckt sich dieser sachlich (betrieblich) und persönlich in vollem Umfang mit demjenigen der AZVO., der ja bis zum Schluß in den aufrecht erhalten gebliebenen Ziff. I ArbZO. und §§ 11—13 AngVO. umschrieben war, und den wir oben S. 46—48 und 53 ausführlich besprochen haben[100]). In zwei Punkten glaubt man vielleicht auf den ersten Blick eine Aenderung zu erkennen, was sich aber bei schärferer Betrachtung bald als unbegründet erweist. Erstens ist nicht mehr von „gewerblichen Arbeitern" sondern von „Arbeitern" schlechthin die Rede; wenn man aber bedenkt, daß der Ausdruck „gewerbliche Arbeiter" in der AZVO. nach herrschender Meinung so zu verstehen war, wie er in der GO. verwendet wird, also als „Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge, Betriebsbeamte, Werkmeister, Techniker und Fabrikarbeiter", und daß dies noch keine erschöpfende Aufzählung sein soll[101]), so kann dieser Begriffsbestimmung gegenüber der Ausdruck „Arbeiter" nicht weiter sein[102]). — Zweitens waren sachlich von der Geltung der AZVO. bisher ausgeschlossen die Angestellten in den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe, während die AZO. die Land- und Forstwirtschaft nur mit ihren Nebenbetrieben gewerblicher Art ausnimmt. Bei dieser Aenderung handelt es sich aber lediglich um die Beseitigung einer Unstimmigkeit. Als die AngVO., die bekanntlich den Geltungsbereich der AZVO. für Angestellte umschrieb, am 18. März 1919 erlassen wurde (siehe oben § 6), da war die vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. Januar 1919 schon erschienen und hatte ihren Geltungsbereich erstreckt auf die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft „einschließlich ihrer Nebenbetriebe", womit in diesem Fall

100) Eine Erweiterung des Geltungsbereichs war am 1. Mai 1934 dadurch eingetreten, daß „die von Hausgewerbetreibenden beschäftigten fremden Hilfskräfte", also die Heimarbeiter, von denen wir oben S. 48 sahen, daß sie zunächst nicht unter die AZVO. fielen, durch § 11 des Gesetzes über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 214 ff.) den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften über die AZ. unterstellt wurden.

101) Landmann, Vorbem. 6 zu Tit. VII.

102) Die von Erdmann-Meissinger in Anm. VII zu § 2 AZO. mit Nachdruck betonte Tatsache, daß ein gewerblicher Arbeiter im Sinne der GO. einen gewerblichen, d. h. auf Gewinnerzielung abgestellten Betrieb voraussetzt, was beim Arbeiter schlechthin nicht der Fall ist, spielt praktisch keine Rolle, da die AZO. selbst ausdrücklich nur „Arbeiter in gewerblichen Betrieben" umfaßt. Rohmer AZO., Anm. 1 I A zu § 2 sagt deshalb klarer: Die Arbeiter in gewerblichen Betrieben sind die „gewerblichen Arbeiter", im Sinne des Tit. VII GO.

gemeint waren die Nebenbetriebe nichtgewerblicher Art. Hätte also die AngVO. nur Angestellte in Land- und Forstwirtschaft mit deren nichtgewerblichen Nebenbetrieben ausnehmen wollen, so hätte sie gar nichts neues gebracht. Sie wollte aber mit dem Ausdruck „Nebenbetriebe" solche nichtgewerblicher und solche gewerblicher Art zusammenfassen. Die Ausdrucksweise der AZO. „Betriebe der Land- und Forstwirtschaft mit ihren Nebenbetrieben gewerblicher Art" bedeutet also gegenüber dem bisherigen Zustand jedenfalls keine Ausdehnung, aber auch keine Einschränkung, weil die nichtgewerblichen Nebenbetriebe nach wie vor der vorläufigen Landarbeitsordnung unterstehen[103]).

Der Abs. 2 Satz 2 des § 1 AZO. bestätigt ausdrücklich die ungestörte Weitergeltung der Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (siehe unten S. 93). § 1 Abs. 2 Satz 1 mit der Erklärung der Anwendbarkeit der Bäckerei-VO. dagegen ist inzwischen durch § 17 Abs. 2 des Gesetzes über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521 ff.) aufgehoben worden. — Außer den §§ 1 und 2 AZO. beschäftigt sich mit deren Geltungsbereich noch der § 10. Sein erster Abs. entspricht dem § 13 AZVO., den wir oben S. 52 und 70 besprochen haben, und ermöglicht die Unterstellung von Arbeitern und Angestellten gewisser öffentlicher Körperschaften unter die Arbeitszeitbestimmungen von deren Beamten, der Abs. 2 aber ist der AngVO., und zwar deren § 14 entnommen und ordnet wie die (vgl. oben S. 48) an, daß für Angestellte öffentlicher Körperschaften, die zusammen mit Beamten beschäftigt werden, im Zweifel die Beamtendienstvorschriften gelten.

Nach dem Geltungsbereich der AZO. kommen wir nun zu deren sachlichen Arbeitszeitbestimmungen. Der § 3 Abs. 1, das Kernstück der AZO., setzt, wie bisher § 1 Satz 2 AZVO., die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit der Beschäftigten ausschließlich der Pausen auf höchstens 8 Stunden fest. § 3 Abs. 2 legt, wörtlich gleich wie § 8 Abs. 2 AZVO. (siehe oben S. 63), den Begriff „regelmäßige Arbeitszeit" für den Steinkohlenbergbau genauer fest. — Der § 4 AZO. regelt, wie bisher der § 1 Satz 3 AZVO. (siehe oben S. 53/54), die Ausgleichsarbeit im Rahmen der 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche. Bemerkenswert ist bei § 4 AZO. noch, daß nun auch für die Ausgleichsarbeit die Erforderlichkeit vorheriger „Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung" ausdrücklich gestrichen wurde, was das AOG. übersehen hatte.

Der § 5 regelt die Arbeitsbereitschaft, indem er, wie bisher § 2 AZVO. (siehe oben S. 56) mit den durch das AOG. eingeführten Aenderungen (siehe oben S. 74 ff.) für Gewerbezweige oder Gruppen von Beschäftigten mit regelmäßiger erheblicher Arbeitsbereitschaft eine von der regelmäßi-

[103]) Erdmann-Meissinger Anm. III 5 a zu § 1 AZO.

gen abweichende Arbeitszeitgestaltung ermöglicht. — § 6 AZO. ermöglicht die Ueberschreitung der regelmäßigen Höchstarbeitszeit bei Vor- und Abschlußarbeiten. Er entspricht dem bisherigen § 4 AZVO., den wir oben S. 59 besprochen haben. Der einzige Unterschied — außer der schon durch das AOG. erfolgten Streichung der Anhörung der gesetzlichen Betriebsvertretung — ist die Nichterwähnung der weiblichen und jugendlichen Beschäftigten, deren geringere Arbeitszeitverlängerungsmöglichkeit, dem Aufbau des Gesetzes entsprechend, nunmehr im zweiten Abschnitt der AZO., und zwar in § 17 Abs. 2 zu finden ist.

Dem bisherigen § 3 AZVO. mit der Aenderung der durch das AOG. (siehe oben S. 58 und 74/75) entspricht der § 7 AZO., der sich mit den bekannten „30 Tagen" befaßt. Weggefallen sind allerdings die Eingangsworte des § 3 AZVO. „unbeschadet der in § 10 (Notfälle!) vorgesehenen Ausnahmen", was aber die Tragweite des § 7 nicht verändert hat[104]). Der Unternehmer hat also nach wie vor die Möglichkeit, 30 Tage Mehrarbeit ohne Rücksicht auf die gemäß dem — dem bisherigen § 10 entsprechenden — § 11 geleistetete Mehrarbeit zu verlangen[105]). — Der § 8 Abs. 1 AZO. behandelt die Zulassung von Mehrarbeit durch Tarifordnung und entspricht dem bisherigen § 5 AZVO. in der Fassung des AOG. (siehe oben S. 54—56 und S. 75/76). Der Abs. 2 des § 8, der im bisherigen Recht keinen Vorgang hat, stellt eine von einem Reichsminister gemäß § 16 Abs. 2 Oeff.AOG. erlassene gemeinsame Dienstordnung für den Bereich der AZO. einer Tarifordnung gleich. Die gemeinsame Dienstordnung des § 16 Abs. 2 Oeff.AOG. ist für eine Gruppe von Verwaltungen oder Betrieben unter einer gemeinsamen Verwaltung vorgesehen. Sie nähert sich also insoweit schon in ihrer praktischen Bedeutung der für eine Gruppe von Betrieben vom Treuhänder erlassenen Tarifordnung. Der § 8 Abs. 2 AZO. trägt dem Rechnung, indem er die arbeitszeitrechtliche Wirkung einer solchen gemeinsamen Dienstordnung auch in der Wirkungsebene des § 8 für die Zulassung von regelmäßiger Mehrarbeit durch Tarifordnung der letzteren gleichstellt[106]).

Die behördliche Genehmigung von Mehrarbeit, die bisher in § 6 AZO. in der Fassung des AOG. geregelt war (siehe oben S. 57/58 und S. 74/75), behandelt nun der § 9 AZO. Auch er entspricht, abgesehen von einigen stilistischen Aenderungen, durchaus dem bisherigen Rechtszustand. — § 11 AZO. behandelt fast wörtlich gleich wie § 10 AZVO. in der Fassung des AZNG. (siehe oben S. 69/70) die Notfälle und außergewöhnlichen Fälle, auf die die Arbeitszeitbeschränkungen „dieser Verordnung" keine Anwendung finden. Die Folgerung, daß jetzt auch die bisher in der GO. ent-

104) Rohmer AZO. Anm. 1 zu § 7.
105) Erdmann-Meissinger Anm. IV 2 zu § 7.
106) Erdmann-Meissinger Anm. VII 3 zu § 8.

haltenen Höchstarbeitszeitbestimmung für Kinder, Jugendliche und Frauen, die nun in den zweiten Abschnitt der AZO. übernommen sind, bei Zutreffen der Voraussetzungen des § 11 zurückzutreten haben, schneidet die AZO. selbst in den Abs. 3 und 5 des § 17 ab. Dieselbe Stellungnahme des Gesetzes ergibt sich aus der Berichtigung des Wortlauts des § 11 AZO. in RGBl. 1934 I S. 984, die den ursprünglichen Text „die nach dieser VO. sich ergebenden Beschränkungen" ergänzte in „die nach den §§ 3—15 dieser VO. sich ergebenden Beschränkungen". Damit erklärt sie auch an dieser Stelle die Sonderschutzbestimmungen der §§ 16 ff. für Kinder, Jugendliche und Frauen für unumstößlich auch in außergewöhnlichen Fällen, gibt aber gleichzeitig unzweideutig zu erkennen, daß gesundheitliche Höchstarbeitszeitbestimmungen auf Grund des § 15 Abs. 2 AZO. — auch soweit sie auf Grund des aufgehobenen § 120 f GO. erlassen sind — im Gegensatz zur bisherigen Regelung des § 10 AZVO. bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 11 AZO. zurückzutreten haben [107]).

Der § 12 AZO. deckt sich vollinhaltlich mit der bisherigen Ziffer IV der ArbAO. (siehe oben S. 60) und ermöglicht in Betrieben, deren Natur eine Unterbrechung nicht gestattet oder bei denen eine ununterbrochene Sonntagsarbeit im öffentlichen Interesse nötig ist, zur Herbeiführung eines regelmäßigen wöchentlichen Schichtwechsels männliche Arbeiter über 16 Jahren innerhalb drei Wochen einmal höchstens 16 Stunden einschließlich Pausen zu beschäftigen, wenn ihnen in diesen drei Wochen zweimal eine je 24stündige ununterbrochene Ruhezeit gewährt wird. — Eine stilistische Neufassung des § 9 Abs. 1 AZVO. in der Fassung des AZNG. (siehe oben Seite 67—69; vgl. auch die Streichung durch das ADG., oben S. 74) unter Hineinarbeitung der (ebenfalls Seite 69 erwähnten) Ausführungsbestimmungen zu § 9 vom 29. April 1927 stellt § 13 AZO. dar. Es stellt, wie die bisherigen Bestimmungen auf denen er beruht, eine sekundäre Arbeitszeit-Obergrenze für die Verlängerungsfälle auf, die nur unter ganz bestimmten engen Voraussetzungen überschritten werden darf.

Dem bisherigen § 6 a der AZVO., den wir oben Seite 66 bei AZNG. erwähnt haben, entspricht der § 14 AZO., der sich mit der gesetzlichen Mehrarbeitszeitvergütung befaßt. — Vom § 15 AZO. berühren uns in diesem Zusammenhang nur die Absätze 1 und 4 [108]). Abs. 1 entspricht in vollem Um-

[107]) Von — wenn auch sehr geringer — praktischer Bedeutung ist dies zur Zeit nur hinsichtlich der Getreidemühlen, gem. der schon in § 5 besprochenen Bekanntmachung v. 26. April 1899 und 15. November 1903. Die in solchen Mühlen Beschäftigten dürfen also in außergewöhnlichen Fällen sogar über die 16 Stundengrenze der GetreidemühlenVO. hinaus beschäftigt werden.

[108]) Die Abs. 2 und 3 die dem bisherigen § 120 f. GO. entsprechen, haben wir eingehend schon oben S. 32/33 und 42 behandelt. Auch werden wir im § 10 nochmals darauf zu sprechen kommen.

fang dem § 7 AZVO., den wir oben S. 61—63 ausführlich behandelt haben. Er schränkt die Möglichkeiten, die normale Höchstarbeitszeit zu überschreiten, für besonders gefährliche Gewerbezweige und besonders gefährdete Gruppen von Arbeitern ein. Die bisher auf Grund des § 7 Abs. 2 AZVO. durch den RAM. erfolgten Unterstellungen von Gewerbezweigen und Arbeitergruppen unter diesen Sonderschutz gelten — wie schon erwähnt — weiter. Der Abs. 4 des § 15 AZO. ist dem § 8 Abs. 1 AZVO. in der Fassung des ADG. entnommen, auf dessen Besprechung oben Seite 63 sowie Seite 74 und 75 wir verweisen können. Die Bestimmung beschäftigt sich mit der Arbeitszeitverkürzung im Bergbau unter Tage an besonders warmen Betriebspunkten.

Die Strafvorschriften für Vergehen gegen die eben besprochenen Arbeitszeitbestimmungen der AZO. stehen in deren § 27 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4. Sie entsprechen durchaus dem bisherigen § 11 Abs. 1 und 2 AZVO., den wir oben S. 64 besprochen haben, und drohen wie dieser Geldstrafe (bis zu 10 000.— RM.), bei Rückfall unter Vorsatz Gefängnis bis zu 6 Monaten und (oder) Geldstrafe an. Daß diese Strafen nur gegen Unternehmer, nicht gegen Beschäftigte verhängt werden, steht jetzt ausdrücklich im Gesetzestext. — Den § 28 AZO., der sich, soweit er unser Thema überhaupt berührt, nur mit dem gesundheitlichen Höchstarbeitstag befaßt, werden wir in § 10 besprechen. — Der § 29 AZO. trägt den Titel „Arbeitsaufsicht und Behördenzuständigkeit". Er stellt eine Zusammenfassung von Vorschriften dar, die bisher weit zerstreut waren. Der Abs. 1 regelt die Zuständigkeit für die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften der AZO. und der auf Grund ihrer erlassenen Bestimmungen und entspricht inhaltlich der Ziffer IX ArbAO. zusammen mit dem § 16 AngVO. Wie diese erklärt er für ausschließlich oder neben den ordentlichen Polizeibehörden zuständig die Gewerbeaufsichts- bzw. Bergaufsichtsbeamten, bei Angestellten von Körperschaften des öffentlichen Rechts die die allgemeine Dienstaufsicht ausübenden Behörden. In Wegfall kommen jedoch die „besonderen Beamten" des § 16 Ang.VO. und damit die oben S. 50 erwähnte besondere Handelsaufsicht. Der Abs. 2 ist für uns nur insofern von Belang als er hinsichtlich der Befugnisse und Obliegenheiten der Aufsichtsbeamten die Vorschriften des § 139 b für anwendbar erklärt. Diese Regelung, die wir nicht näher zu besprechen brauchen, entspricht inhaltlich durchaus den Ziffern IX mit XI ArbAO. und §§ 17 mit 16 AngVO., von denen oben S. 50 und 63 die Rede war. Der Abs. 3 enthält Uebertragungsbefugnisse und gewisse Zuständigkeitsverschiebungen in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen, die für unsere Arbeit ohne Bedeutung sind.

§ 32, der letzte Paragraph der AZO., befaßt sich mit der Aufrechterhaltung von Vorschriften über den Schutz der Beschäftigten, insbesondere der Kinder, Jugendlichen und Frauen und der sonstigen gesetzlichen Vorschriften.

Die erstterwähnten bleiben in vollem Umfang, die letzterwähnten insofern unberührt, als sie der AZO. nicht zuwiderlaufen. Diese Regelung entspricht dem § 9 Abs. 2 AZVO., der Ziffer XI ArbAO. und dem § 19 AngVO. Aufrechterhalten sind damit insbesondere die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (siehe unten § 11), die hygienischen Höchstarbeitszeitbestimmungen auf Grund des § 120e GO. (siehe unten § 10), die arbeitszeitrechtliche Regelung des Heimarbeitergesetzes (siehe oben S. 79, Anm. 100), der dritte Teil des Kapitels II der Notverordnung vom 5. Juni 1931 (siehe oben Seite 71—72), sowie die inzwischen aufgehobene Faserstoffverordnung vom 19. Juli 1934 (siehe unten § 11).

B. § 10.

Der gesundheitliche Höchstarbeitstag.

Schon oben in § 5 sahen wir, daß der „hygienische" (oder „sanitäre"), besser „gesundheitliche" Höchstarbeitstag lange vor dem allgemeinen Höchstarbeitstag, dessen Geburtsjahr in Deutschland 1918 ist, im Jahre 1891 im Rahmen des sogenannten Arbeiterschutzgesetzes eingeführt worden ist. In Gestalt einer Neufassung und Ergänzung des § 120e GO., dessen Abs. 3 im Jahre 1911 als § 120f verselbständigt und erweitert wurde, schuf er die erste Möglichkeit, nicht nur für Jugendliche und Frauen, sondern auch für erwachsene männliche Beschäftigte die tägliche Arbeitsdauer zu beschränken. Von den Bekanntmachungen des Bundesrats auf Grund der §§ 120e und 120f GO. sind in § 5 schon alle die behandelt, die inzwischen außer Kraft getreten sind. Soweit die Bekanntmachungen — später meist „Verordnungen" genannt — noch heute ihre Gültigkeit bewahrt haben, müssen sie an dieser Stelle betrachtet werden. Vorauszuschicken ist dabei, daß seit 1919 die Reichsregierung, praktisch der Reichsarbeitsminister (mit Zustimmung des Reichsrats), für den Bereich des § 120f seit dessen Uebergang in § 15 Abs. 2 und 3 AZO. ausdrücklich der RAM., an Stelle des Bundesrats für den Erlaß solcher Verordnungen zuständig sind. Ferner ist zu betonen, daß sich die weitaus überwiegende Zahl von Festlegungen einer gesundheitlichen Arbeitszeitobergrenze durch Bundesrat, Reichsregierung oder RAM. nicht auf § 120e Abs. 3 bzw. 120f GO. (heute § 15 Abs. 2 und 3 AZO.) stützt, der sich speziell mit der täglichen Arbeitsdauer beschäftigt, sondern auf den Abs. 1 Satz 1 [109]) des § 120e GO., der ganz allgemein besagt, daß durch Beschluß der Reichsregierung Vorschriften darüber erlassen werden können, welchen Anforderungen in bestimmten Arten von Anlagen zur Durchführung der in den

[109]) Die Sätze 2 und 3 wurden erst durch die Novelle vom 27. Dezember 1911 eingefügt.

§§ 120a bis 120c GO. enthaltenen Grundsätze zu genügen ist, und damit Höchstarbeitszeitfestsetzungen insoweit rechtfertigt, als sie erfolgen, um die Arbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit zu schützen, wie es die Natur des Betriebes gestattet (§ 120a Abs. 1 GO.)[110].

Auf § 120e Abs. 3 GO. (seit 1911 § 120f, heute § 15 Abs. 2 und 3 AZO.) beruht nur eine heute noch gültige Bekanntmachung, die sich mit der täglichen Arbeitsdauer befaßt. Es ist dies die Bekanntmachung vom 26. April 1899 (RGBl. S. 273 ff.) und 15. November 1903 (RGBl. S. 287) betreffend den Betrieb von Getreidemühlen. Da die Bekanntmachung keine Höchstarbeitszeiten sondern Mindestruhezeiten festsetzt und praktisch keine Rolle mehr spielt, wurde sie schon oben in § 5 besprochen, auf den hiermit verwiesen wird. Daß die Bekanntmachungen und Verordnungen auf Grund des § 120f trotz Aufhebung dieses Paragraphen durch die EinfVO. zur AZO. vom 26. Juni 1934 noch gelten, verdanken sie der ausdrücklichen Bestimmung in Abs. 4 dieser EinfVO. (vgl. oben S. 78). Aber auch ohne diese Bestimmung hätte der hygienische Maximalarbeitstag durch das Außerkrafttreten der Getreidemühlenbekanntmachung von seiner Bedeutung nichts eingebüßt.

Von den heute noch gültigen Bekanntmachungen und Verordnungen auf Grund des § 120e GO., die Bestimmungen über die tägliche Arbeitsdauer enthalten, ist die älteste die Bekanntmachung vom 23. Januar 1902 (RGBl. S. 33 und 40) betreffend die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften, die aus verschiedenen Gründen schon oben in § 5 besprochen wurde. Als zweite folgt die Bekanntmachung vom 1. März 1902 (RGBl. S. 59 ff.), betreffend die Einrichtung und den Betrieb ge-

110) Diese Auffassung stützt sich hinsichtlich der vor dem 27. Dezember 1911 — an diesem Tag wurde der § 120f verselbständigt — erlassenen Bekanntmachungen auf die Tatsache, daß in deren Eingangsworten, außer bei der Bäckerei- und der Getreidemühlenbekanntmachung, nie von „Absatz 3" die Rede ist, für die spätere Zeit darauf, daß sich sämtliche seit jenem Tag erlassenen Bestimmungen zum gesundheitlichen Höchstarbeitstag nicht auf § 120f., sondern nach wie vor auf § 120e GO. stützen, dessen Kern Abs. 1 Satz 1 bildet. Das zahlenmäßige Verhältnis von gesundheitlichen Arbeitszeitbestimmungen zu sonstigen Schutzbestimmungen ist dabei in sämtlichen unten zu besprechenden Bekanntmachungen und Verordnungen, ob vor oder nach dem 27. Dezember 1911 erlassen, ungefähr dasselbe. — Der entgegengesetzten Ansicht, daß nämlich nicht nur die vor 1911, sondern auch die später erlassenen Bekanntmachungen und Verordnungen zum gesundheitlichen Höchstarbeitstag „richtiger" auch auf § 120f. GO. zu stützen oder (stillschweigend) gestützt seien und in der Einleitung noch den „mißverständlichen Hinweis" auf § 120e tragen, ist Erdmann-Meissinger S. 393 und S. 398/400. Diese Ansicht ist bezüglich der Bekanntmachungen und Verordnungen nach 1911 sicher falsch, für die früheren fehlt jede Begründung. Wieso aber die Bekanntmachung vom 23. Januar 1902 betr. die Beschäftigung von Gehilfen und Lehrlingen in Gast- und Schankwirtschaften „richtiger" auf § 120f (gemeint ist natürlich § 120e Abs. 3, denn 1902 gab es noch keinen § 120f.) gestützt sein sollte, ist unerfindlich, nachdem die ursprüngliche Bezugnahme auf § 120e Abs. 3 in der Einleitung später ausdrücklich in „§ 120e" abgeändert wurde.

werblicher Anlagen zur Vulkanisierung von Gummiwaren. Diese bestimmt in § 10 für alle Arbeiten, bei denen die Arbeiter der außerordentlich gesundheitsschädlichen Einwirkung des Schwefelkohlenstoffs ausgesetzt sind, eine Höchstarbeitsdauer von 2 Stunden an einem Stück und von 4 Stunden am ganzen Tag. — Das Datum des 16. Juni 1905 trägt die Bekanntmachung betr. die Einrichtung und den Betrieb der Bleihütten (RGBl. S. 545 ff.). Sie setzt, entsprechend der verschieden großen Schädlichkeit verschiedener Beschäftigungen in Bleihütten in § 13 verschiedene Höchstarbeitszeiten fest, und zwar in Abs. 1 für Arbeiter, die bei der Bedienung der Schachtöfen, im Inneren kaltgestellter Oefen oder beim Ausräumen von nassem Flugstaub aus Kammern und Kanälen beschäftigt sind, 8 Stunden, in Abs. 2 für Arbeiter, die trockenen Flugstaub aus Kammern und Kanälen ausräumen und dabei im Innern dieser Kammern und Kanäle tätig sind 4 Stunden und in Abs. 3 für die übrigen Arbeiter in Bleihütten 10 Stunden ausschließlich Pausen innerhalb 24 Stunden. Gewisse Ausnahmen für Schichtwechselarbeiten macht der Abs. 4.

An vierter Stelle ist zu nennen die VO. vom 6. Mai 1908 (RGBl. S. 172 ff.) betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei- oder Bleiverbindungen. Sie ermöglicht in § 17 die Arbeitszeit der zum Mischen und Herstellen sowie zum Einstreichen der Füllmasse in die Platten (Gitter oder Rahmen) verwendeten Arbeiter wahlweise so zu regeln, daß entweder die Dauer von 8 Stunden täglich nicht überschritten und dabei die Arbeit durch eine Pause von mindestens $1^1/_2$ Stunden unterbrochen wird, oder daß die Arbeit 6 Stunden täglich nicht übersteigt und nicht zum Zwecke der Nahrungsaufnahme unterbrochen wird. Im Falle der Regelung entsprechend der zweiten Möglichkeit dürfen die Arbeiter nach einer mindestens 2stündigen Pause mit anderweitiger Arbeit, bei der sie mit Blei oder Bleiverbindungen nicht in Berührung kommen, weiter im Betrieb beschäftigt werden. Selbstverständlich gelten in diesem Fall die Höchstarbeitszeitbestimmungen der AZO.

Die Bekanntmachung vom 31. Mai 1909/8. Dezember 1909 (RGBl. S. 471 ff. und 971)/20. November 1911 (RGBl. S. 955) betreffend die Einrichtung und den Betrieb von Steinbrüchen und Steinhauereien (Steinmetzbetrieben) bestimmt in § 9 zwei verschiedene tägliche Höchstarbeitszeiten. 10 Stunden ist die Obergrenze für Arbeiter, die in Steinbrüchen bei der Steingewinnung — wenn auch nur während eines Teiles des Tages — beschäftigt sind, 9 Stunden die für solche Arbeiter, die in Steinbrüchen und Steinhauereien zum Bossieren oder der weiteren Bearbeitung von Sandstein — wenn auch nur während eines Teils des Tages — verwendet werden. Gemäß Abs. 3 von § 9 kann die untere Verwaltungsbehörde in beschränktem Umfang Ausnahmen zulassen.

Wie schon 2 von den bisher behandelten 5 Bekanntmachungen hat auch die VO. vom 27. Januar 1920 (RGBl. S. 109 ff.) über die Einrichtung und den Betrieb von Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und anderen Verbindungen ihren Grund in der großen Schädlichkeit des Bleis auf den menschlichen Organismus. Sie setzt in § 12 eine nur 6stündige tägliche Höchstarbeitszeit fest für das Beschicken und Entleeren der Oxydierkammern und für das Verpacken von Bleifarben und anderen Bleiverbindungen in trockenem Zustand. — Ebenfalls erst aus der Nachkriegszeit stammt die VO. des RAM. über die Ausführung von Anstreicherarbeiten in Schiffsräumen vom 2. Februar 1921 (RGBl. S. 142 ff.). Sie bestimmt für das Anstreichen enger Schiffsräume einen Höchstarbeitstag insofern, als gemäß § 5 Arbeiter, deren Gesamtarbeitszeit durch eine größere Pause unterbrochen wird, vor und nach dieser Pause nur je zweimal, und zwar jeweils höchstens eine halbe Stunde, also im ganzen nur 2 Stunden beschäftigt werden dürfen. Allerdings ist Arbeit im Freien und in Räumen, in denen die Arbeiter keinen Farbdünsten ausgesetzt sind, über diese 2 Stunden hinaus in üblichem Umfang zulässig.

Die VO. vom 30. Januar 1931 (RGBl. S. 17 ff.) (geändert durch die VO. vom 30. September 1931, RGBl. S. 525), über die Herstellung, Verpackung, Lagerung und Einfuhr von Thomasmehl beeinflußt in § 6 die Arbeitszeit dadurch, daß sie die Beschränkung des § 7 Abs. 1 der AZVO. Anwendung finden läßt auf die beim Vorzerkleinern und beim Mahlen der Thomasschlacke, beim Einfüllen des Thomasmehls in Säcke, beim Lagern und beim Verladen des Thomasmehls beschäftigten Arbeiter. Der § 7 Abs. 1 AZVO. erschwerte, wie wir oben S. 61—63 sahen, genau wie heute § 15 Abs. 1 AZO. die Ueberschreitung des 8-Stundentages und der 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche auf Grund Tarifvertrags oder behördlicher Zulassung für gefährliche und besonders schädliche Arbeiten. Der auf ihm beruhende § 6 der ThomasmehlVO. ist infolge der Bestimmung der Ziffer 4 der EinfVO. zur AZO. (siehe oben S. 78) auch unter deren Herrschaft noch wirksam. An Stelle des in § 7 AZVO. erwähnten Tarifvertrags ist heute allerdings gemäß § 8 AZO. (siehe oben S. 81) Tarifordnung zu setzen.

Die neueste Verordnung auf Grund des § 120 e GO., die Bestimmungen über die tägliche Arbeitszeit enthält, ist die des RAM. für Arbeiten in Druckluft vom 29. Mai 1935 (RGBl. S. 725 ff.), die an die Stelle der Verordnung des Arbeitsministers zum Schutze der Preßluftarbeiter vom 28. Juni 1920 (RGBl. S. 1357 ff.) getreten ist. Sie bestimmt in § 24 Arbeitszeiten, die mit steigendem Ueberdruck, bei dem das Arbeiten immer gesundheitsschädlicher wird, immer mehr sinken. Bis zu 2 kg/qcm Ueberdruck ist die tägliche Höchstarbeitszeit 8 Stunden, bis zu 2,5 kg/qcm 6 Stunden, bis zu 3 kg/qcm

4 Stunden. Für Arbeiten bei mehr als 3 kg/qcm Ueberdruck hat die höhere Verwaltungsbehörde die Arbeitszeit festzusetzen. Neu eingestellte Arbeiter dürfen am ersten Tage nur die Hälfte der zugelassenen Zeit in Druckluft arbeiten.

Eine Behandlung der zahllosen, auf Grund der §§ 120 e und 120 f GO. erlassenen Anordnungen der Landeszentralbehörden und Polizeiverordnungen, die sich vielfach auch mit der Arbeitszeit befassen, würde den Rahmen der Arbeit sprengen. Eine bloße Aufzählung derselben kann nicht ihr Zweck sein. Ich verweise daher auf Landmann Anm. 3 zu § 120 e und Anm. 2 b zu § 120 f GO.

Ueber die Gültigkeit des § 120 e GO. und der auf ihm beruhenden gesundheitlichen Höchstarbeitszeitbestimmungen neben der AZO. vom 26. Juli 1934 kann auf Grund des § 32 AZO. kein Zweifel sein [111]). (Vgl. oben S. 83/84). — Die Bedeutung des gesundheitlichen Höchstarbeitstags neben dem allgemeinen 8-Stundentag der AZO. ist insoweit ohne weiteres klar, als er eine kürzere als 8stündige Höchstarbeitszeit vorschreibt. Beispielsweise dürfen eben Arbeiter, die beim Vulkanisieren von Gummiwaren mit Schwefelkohlenstoff in Berührung kommen, höchstens 4 Stunden am Tag arbeiten, sodaß für sie die allgemeine 8-Stundengrenze gar nicht in Betracht kommt. Aber auch soweit die gesundheitliche Höchstarbeitszeitbestimmung die Obergrenze der täglichen Arbeitsdauer auf 8 oder gar noch mehr Stunden festsetzt, ist sie für die darunter fallenden Beschäftigten dadurch von Bedeutung, daß sie vor einer Ueberschreitung der für sie gültigen gesundheitlichen Arbeitszeitobergrenze auf Grund der §§ 5—9, 11 [112]) und 12 der AZO. geschützt werden. So dürfen Arbeiter, die in Akkumulatorenfabriken die Füllmasse für die Gitter mischen und dabei eine Mittagspause einlegen, niemals, also auch nicht an 30 Tagen im Jahr gemäß § 7 AZO, mehr als 8 Stunden beschäftigt werden.

Die Strafbestimmung für Verstöße gegen die hygienischen Höchstarbeitszeitbestimmungen gemäß § 120 e GO. ist immer noch § 146 Abs. 1 Ziffer 2 und Abs. 2 GO. Dieser droht Gewerbetreibenden, die den auf Grund der §§ 120 e usw. erlassenen Bestimmungen insoweit zuwiderhandeln, als darnach — u. a. — die Arbeitszeit geregelt ist, Geldstrafe bis zu 2 000.— RM., im Unvermögensfalle Gefängnis bis zu 6 Monaten, bei der dritten Verurteilung und dabei erwiesenem Vorsatz Geldstrafe bis zu 3 000.— RM. oder Gefängnis bis zu 6 Monaten an. Soweit die gesundheitlichen Höchstarbeitszeitbestimmungen auf § 15 Abs. 2 AZO. (§ 120 f GO.) beruhen, ist die Strafdrohung für Vergehen gegen sie heute in § 27 Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4

111) So auch Rohmer AZO. Anm. 1 zu § 32.

112) Ueber das Verhältnis dieses Paragraphen zu den Arbeitszeitbestimmungen auf Grund des § 15 Abs. 2 und 3 AZO. (§ 120 f. GO.) siehe oben S. 81/82.

AZO. enthalten. Nach diesen Bestimmungen ist zunächst zu verhängen Geldstrafe (bis zu 10 000.— RM., bei Gewinnsucht bis zu 100 000.— RM.), bei erneutem und dabei vorsätzlichem Vergehen Gefängnis bis zu 6 Monaten und (oder) Geldstrafe.

Eine Zwangsmaßnahme, die die GO. bei Vergehen gegen Arbeitszeitfestsetzungen auf Grund der §§ 120e oder 120f GO. nicht gekannt hatte, enthält nun der § 28 AZO. Er entspricht inhaltlich dem § 147 Abs. 4 GO. und sieht u. a. bei Zuwiderhandlung gegen die auf Grund des § 15 Abs. 2 erlassenen Bestimmungen (wozu auch die auf Grund des § 120f GO. erlassenen gehören) polizeiliche Einstellung des Betriebs vor. — Für die Aufsicht über die Ausführung der hygienischen Arbeitszeitvorschriften ist, soweit sie auf § 120e GO. beruhen unmittelbar, soweit sie sich auf § 15 Abs. 2 AZO. (§ 120f GO.) stützen, auf dem Weg über § 29 AZO. der § 139b der GO. maßgebend.

C. § 11.

Sonderregelungen für einzelne Berufsstände.

Die Bestimmungen des gesundheitlichen Höchstarbeitstags sind nicht die einzigen, die als Sonderregelungen neben dem allgemeinen Höchstarbeitstag der AZO. und ihrer Vorgänger stehen. Für eine Reihe von Berufszweigen hat der Gesetzgeber Arbeitszeitbestimmungen getroffen, die sich vom Grundsatz des 8-Stundentages, teils nach oben, teils nach unten, mehr oder weniger stark unterscheiden, oder aber vom gleichen Grundsatz andere Ausnahmen ermöglichen. Die Erwägungen, die dazu geführt haben, waren verschiedenster Art und gingen häufig nicht aus von der Person der Beschäftigten, sondern von der besonderen Eigenart ihrer Beschäftigung.

Eine ganze Reihe von Aenderungen machte in den 18 Jahren ihres Bestehens die „Verordnung über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien" (BäckVO.) durch. Wie wir oben S. 33 sahen, wurde die „Bekanntmachung, betreffend den Betrieb von Bäckereien und Konditoreien" vom 4. März 1896 am 23. November 1918 aufgehoben und durch die Bäck.VO. (RGBl. S. 1329) ersetzt. Diese VO. wurde — am gleichen Tag wie die ArbZO. — erlassen vom „Rat der Volksbeauftragten", und setzte gemäß dem „Aufruf des Rats der Volksbeauftragten an das Deutsche Volk" vom 12. November 1918 in § 1 Abs. 1 die tägliche Arbeitszeit der Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstigen Arbeiter [113]) in den gewerblichen Bäckereien und

[113]) Für Angestellte in Bäckereien und Konditoreien galt also nicht die BäckereiVO., wohl aber die AngVO., während die ArbZO. für die gewerblichen Arbeiter

Konditoreien auf höchstens 8 Stunden fest[114]). Ihr persönlicher Geltungsbereich ist damit schon gekennzeichnet; hinsichtlich des sachlichen Geltungsbereichs bemerkte § 10 ergänzend, daß zu den gewerblichen Bäckereien und Konditoreien auch solche von Konsum- und anderen Vereinen gehören, und § 1 Abs. 3 dehnte den sachlichen Geltungsbereich aus auf Gast- und Schankwirtschaften, Speiseanstalten aller Art (Pensionen, Heilanstalten, Fabrikkantinen), Warenhäuser, Mühlen und andere gewerbliche Betriebe, sowie Bahnhofswirtschaften, für die in ihnen mit der Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren beschäftigten Gesellen, Gehilfen, Lehrlinge und sonstigen Arbeiter. Von der Regel des 8-Stundentages kannte die BäckVO. zunächst nur drei Ausnahmen: In § 2 bei Arbeiten zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen, sofern sie nicht innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen oder beendet werden können und in § 7 an höchstens 20 Tagen im Jahr — uneingerechnet die Ausnahmen nach § 2 — bei dringendem Bedürfnis und während Messen, Jahrmärkten oder Volksfesten. Für Vergehen gegen die BäckVO. drohte § 12 Geldstrafe bis zu 2 000.— RM., im Unvermögensfalle Gefängnis bis zu 6 Monaten an, bei zwei vorangegangenen rechtskräftigen Verurteilungen Geldstrafe bis zu 3 000.— RM. oder Gefängnis bis zu 6 Monaten.

Dieser Rechtszustand galt unverändert bis zum Jahre 1927 und unterschied sich durch die geringe Zahl der Ausnahmemöglichkeiten recht erheblich von der AZVO., die vom 1. Januar 1924 ab die allgemeine Arbeitszeitregelung darstellte.

Durch das „Gesetz zur Abänderung der VO. über die Arbeitszeit in den Bäckereien und Konditoreien vom 23. November 1918" vom 16. Juli 1927 (RGBl. S. 183 f.) wurde im Zusammenhang mit der teilweisen Neufassung der AZVO. durch das AZNG. (siehe oben S. 65 ff.) die BäckVO. in mehreren Punkten der allgemeinen Regelung der AZVO. angenähert. In erster Linie wurden die Ausnahmemöglichkeiten vom 8.Stundentag entsprechend der AZVO. erweitert. In § 1 Abs. 1 BäckVO. wurde ein zweiter Satz eingeschoben, der Ausgleichsarbeit im Rahmen der 48-Stundenwoche oder der 96-Stundendoppelwoche ermöglichte. Im einzelnen kann auf die Ausführungen zu § 1 Satz 3 AZVO. oben S. 53/54 verwiesen werden. — Hinter dem Abs. 1 des § 1 BäckVO. wurde ferner ein neuer Abs. 2 eingeschoben, der — entsprechend dem § 2 AZVO. — zwei weitere Ausnahmen vom 8-Stundentag ermöglichte. Erstens konnte nun „durch Tarifvertrag ...

in Bäckereien und Konditoreien galt, die nicht zum bäckereitechnischen Personal gehören, z. B. Bedienungen in Konditoreien (Meissinger Sp. 211/12).

114) Der Hauptzweck des Erlasses dieser VO. war allerdings nicht die Einführung des 8-Stundentages, den man ja durch Unterstellung der Bäckereiarbeiter unter die ArbZO. einfacher hätte haben können, sondern die Einführung des Nachtbackverbots, das aber von unserem Thema nicht umfaßt wird.

eine vom § 1 Satz 1 abweichende Regelung getroffen werden". Für diese Neuerung kann im allgemeinen auf die Ausführungen zu § 5 Abs. 1 AZVO. oben S. 54/55 verwiesen werden. Während aber in der AZVO. die Obergrenze für tarifliche Arbeitszeitverlängerungen gemäß § 9 AZVO. (vgl. oben S. 61) bei 10 Stunden täglich, also 60 Stunden wöchentlich stand, durfte nach dem neuen § 1 Abs. 2 Satz 2 der BäckVO. die Arbeitszeit einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten insgesamt 54 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Im Rahmen dieser 54 Stunden war allerdings eine tägliche Höchstarbeitszeit nicht vorgesehen. Diese 54 Stunden Wochen-Obergrenze galt auch für die zweite neue Ausnahme des § 1 Abs. 2 BäckVO. vom 8-Stundentag. Sie ging dahin, daß, sofern ein Tarifvertrag nicht bestand, „durch den RAM. nach Anhörung der wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer" eine vom § 1 Abs. 1 abweichende Regelung getroffen werden konnte. Schließlich wurde noch in § 1 Abs. 2 Satz 3 BäckVO., entsprechend § 6a AZVO., ein gesetzlicher Anspruch auf angemessene Vergütung für Mehrarbeit neu geschaffen.

Der Hauptunterschied der BäckVO. von der allgemeinen Regelung der AZVO. bestand jetzt noch darin, daß die BäckVO. für ihre Ausnahmen vom 8-Stundentag die Obergrenze von 10 Stunden entsprechend dem § 9 AZVO. nicht kannte, und daß sie von den „Notfällen" und „außergewöhnlichen Fällen" des § 10 AZVO. nur den besonderen Fall von Arbeiten „zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen" in ihrem § 2 als Ausnahmemöglichkeit vorsah.

Im Frühjahr 1934 erfuhr neben der AZVO. auch die BäckVO. durch das AOG., und zwar durch dessen § 69 Abs. 1 eine gewisse Aenderung; es wurden nämlich in allen Fällen die zur Arbeitszeitverlängerung zuständigen Persönlichkeiten von der Verpflichtung vorheriger Anhörung mehrgliedriger Organe entbunden. Eine letzte Aenderung und Neufassung erlebte die BäckVO. am 26. September 1934 (RGBl. I S. 859 und 864). Diese bestimmte in § 9 ausdrücklich die ergänzende Anwendbarkeit der Abschnitte 2 bis 4 der AZO., die diese selbst ja damals in § 1 Abs. 2 Satz 1 (vgl. oben S. 80) noch anordnete[115]) und glich in § 12 das Strafmaß dem des § 27 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 AZO. (vgl. oben S. 83) an.

Am 1. Juli 1936 trat die so häufig geänderte BäckVO. außer Kraft und wurde ersetzt durch das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien (BäckGes.) vom 29. Juni 1936 (RGBl. I S. 521). Zu dessen

115) Der Abschnitt 1 der AZO., der der früheren AZVO. entspricht, war ausdrücklich als nicht ergänzend anwendbar erklärt. Daraus ergab sich nun ganz eindeutig, daß die BäckereiVO. schon immer neben Arb.AO., Ang.VO. und AZVO. ein erschöpfendes Sondergesetz war. Diese Ansicht vertrat schon vor der AZO. mit Recht Kaskel-Dersch § 55 IV; die entgegenstehende Auffassung von Meissinger (Sp. 211/12) kann heute nicht mehr ernstlich vertreten werden.

Erlaß führte neben dem Bestreben, eine endgültige Befriedung der lange umstrittenen Frage des Nachtbackverbots zu erreichen, die Absicht, die Sonderregelung für Bäckereien und Konditoreien den Vorschriften der AZO. besser als bisher anzupassen, soweit die bisherigen Abweichungen unbegründet erschienen [116]). Gegenüber den seitherigen, auf der BäckVO. beruhenden Zustand bringt das Gesetz eine Reihe nicht unerheblicher Aenderungen. Der Geltungsbereich zunächst hat allerdings nur in betrieblicher Hinsicht eine kleine Aenderung erfahren: Betriebe, die nur Zwieback, Keks, Biskuit, Honigkuchen, Lebkuchen oder Waffeln herstellen, fallen nicht unter die Sonderregelung des Gesetzes (§ 1 Abs. 1 Ziff. 3); der persönliche Geltungsbereich ist im Gesetz nicht besonders festgelegt, hat sich aber gegen bisher nicht geändert [117]). Der Begriff „tägliche Arbeitszeit" ist entsprechend den Vorbildern der AZVO. und AZO. durch den genaueren „werktägliche Arbeitszeit" ersetzt, der Grundsatz des 8-Stundentages aber nicht geändert (§ 2). § 3 des Gesetzes ermöglicht wie bisher anstatt des 8-Stundentags die 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche, jedoch mit der Neuerung, daß diese Regelung nicht mehr nur für den ganzen Betrieb oder eine Betriebsabteilung, sondern — mit Rücksicht auf die Eigenart der meist kleinen Bäckereien [118]) — auch für den einzelnen Arbeiter — dies allerdings im Gegensatz zur AZO. — durchgeführt werden kann. § 4, der sich mit Ausnahmen von der regelmäßigen Arbeitszeit auf Grund einer Tarifordnung oder — mangels einer solchen — behördlicher Anordnung befaßt, ersetzt die bisher für diese Fälle gültig gewesene Obergrenze von 54 Wochenstunden entsprechend den §§ 8, 9 und 13 AZO. durch eine solche von 10 Tagesstunden und gibt für kleinere Bezirke anstelle des RAM. dem Gewerbeaufsichtsamt oder der oberen Verwaltungsbehörde die Befugnis eine solche Regelung anzuordnen. In § 8 ist der bisherige Begriff „zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen" entsprechend § 11 AZO. ersetzt durch den allgemeineren „in Notfällen". Doch ist dieser Begriff eng auszulegen: Arbeiten in Notfällen sind im allgemeinen solche Arbeiten, die durch ein unglückliches, widriges oder unvorhergesehenes Ereignis veranlaßt werden und deren nicht sofortige Vornahme dem Unternehmer oder einem Dritten einen unverhältnismäßigen Nachteil bringen würde [119]). Wie bisher findet in solchen Fällen der Grundsatz des 8-Stundentags keine Anwendung. § 13, der das Verhältnis zur AZO. und zur GO. regelt, greift, im Gegensatz zur bisherigen Regelung, aus den Abschnitten 2 bis 4 der AZO. nur einige Paragraphen heraus, die für die Arbeiter usw. in Bäckereien und Konditoreien

[116]) Aus der Amtlichen Begründung, Deutscher Reichsanzeiger und Preuß. Staatsanzeiger Nr. 150.
[117]) Neitzel in Pfundtner-Neubert, IV e 8 S. 3.
[118]) Amtliche Begründung a.a.O.
[119]) Neitzel in Pfundtner-Neubert IV e 8 S. 4a (3).

gelten sollen, darunter aber auch den für uns entscheidenden § 17 über Sonderhöchstarbeitszeiten für weibliche und jugendliche Beschäftigte. Wesentliche Aenderungen erfuhren schließlich die Strafvorschriften. Während bisher jeder Verstoß gegen die BäckVO. ein Vergehen war und also mit Geldstrafe bis zu 10 000.— RM. bestraft werden konnte, stempelt § 15 Abs. 1 des BäckGes. durch Androhung einer Geldstrafe „bis zu 150.— RM." den erstmaligen Verstoß gegen das BäckGes. zu einer Uebertretung. Bei schon einmal erfolgter Bestrafung und Vorsatz kann dagegen wie bisher Gefängnis bis zu 6 Monaten verhängt werden, neben dem aber nun auch zusätzlich noch Geldstrafe (bis zu 10 000.— RM.) ausgesprochen werden kann (§ 15 Abs. 2). Außerdem ergibt sich nunmehr aus dem Wortlaut der Strafbestimmungen („... werden alle Personen bestraft, die den Vorschriften dieses Gesetzes ... zuwider Arbeit vornehmen oder andere Personen beschäftigen") eindeutig, daß — im Gegensatz zur AZO. — nun auch Arbeiter zu bestrafen sind, die dem BäckGes. zuwiderhandeln. Für die BäckVO. war dies in der Regel verneint worden[120]). — Im übrigen sind die Bestimmungen des BäckGes. in der Sache dieselben wie die der BäckVO.

Ein anderes Sonderarbeitsgesetz, das schon seit über 12 Jahren unverändert in Kraft ist, ist die „Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13. Februar 1924" (Kr.AZVO.; RGBl. I S. 66 und 154). Sie wurde, wie die AZVO., von der Reichsregierung auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. Dezember 1923 erlassen; ihre heutige Geltung ist — wie oben S. 80 schon erwähnt — in § 1 Abs. 2 Satz 2 AZO. erneut bestätigt. — Der betriebliche Geltungsbereich der VO. sind die Krankenpflegeanstalten, die § 1 Abs. 2 Kr.AZVO. näher umschreibt als „öffentliche und private Anstalten, in denen Kranke oder Sieche versorgt werden, die ständiger ärztlicher Aufsicht oder fachkundiger Pflege bedürfen, ferner Entbindungsanstalten, Säuglingsheime und Irrenanstalten". Auch der Begriff „Pflegepersonal", für das die VO. in persönlicher Hinsicht gilt, hat in § 1 Abs. 3 eine authentische Auslegung erfahren, insofern darunter verstanden werden sollen „Personen, die in einer derartigen Anstalt auf Grund eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses überwiegend pflegerische Arbeiten leisten oder Arbeiten häuslicher oder sonstiger Art verrichten, die unmittelbar der Versorgung der Kranken dienen". Eine Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereichs bringt § 2 Abs. 1 Satz 1 der Kr.AZVO. dadurch, daß er in Krankenpflegeanstalten, die von der obersten Landesbehörde als gemeinnützig anerkannt sind, auch solche Personen unter die Vorschriften der KrAZVO. fallen läßt, die nicht zum Pflegepersonal gehören. Dies kann durch Vereinbarung ausgeschlossen werden, worauf dann aber die Bestimmungen der AZO. Platz

120) Neitzel in Pfundtner-Neubert IV e 8 S. 4a (5). Vgl. auch Landmann S. 916.

greifen [121]). Diese gelten nach ausdrücklicher Bestimmung des § 2 Abs. 1 Satz 2 der KrAZVO. auch für alle Personen, die in gewöhnlichen Krankenpflegeanstalten als Arbeiter oder Angestellte nicht zum Pflegepersonal gehören, z. B. Kassier, Fernsprechgehilfin, Gärtner, Heizer, Wäscherin usw.[122]) [123]).

Für das Pflegepersonal und die ihm gleichgestellten Personen in Krankenpflegeanstalten [124]) bestimmt § 1 Abs. 1 der KrAZVO. eine Wochen- und eine Tageshöchstarbeitszeit. Dabei ist die Arbeitsdauer in der Woche einschließlich der Sonn- und Feiertage bindend auf höchstens 60 Stunden ausschließlich der Pausen festgesetzt [125]), während für den Arbeitstag nur in der „Soll"-Form eine 10-Stunden-Obergrenze angeordnet ist. Maßgebend für diese Art der Regelung war natürlich die Erwägung, daß es mit Rücksicht auf die Kranken häufig völlig unmöglich ist, daß das Pflegepersonal pünktlich nach Ablauf der 10 Stunden seine Tätigkeit einstellt und die Patienten ihrem Schicksal überläßt. Hingegen muß es bei genügend zahlreichem Pflegepersonal möglich sein, wenigstens im Durchschnitt einer Woche eine absolute Arbeitszeit-Obergrenze durch gegenseitige Vertretung usw. nicht zu überschreiten. Weder die tägliche noch auch die wöchentliche Arbeitszeit-Obergrenze findet übrigens nach § 3 Abs. 2 der VO. Anwendung auf vorübergehende Arbeiten, die in Notfällen unverzüglich vorgenommen werden müssen. Ueber das Vorliegen solcher Notfälle, bei denen z. B. an Entbindungen und eilige Operationen zu

---

[121]) Klehmet Anm. 1 zur KrAZVO.

[122]) Klehmet Anm. 2 zur KrAZVO.; Erdmann-Meissinger Anm. V 3 zu § 1 AZO.

[123]) Weder die Bestimmungen der KrAZVO., noch die der AZO. gelten nach § 2 Abs. 2 der KrAZVO. für die in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen, die nach § 10 Abs. 2 Betr. Rätegesetz nicht als Arbeitnehmer gelten (das sind öffentliche Beamte und Beamtenanwärter und Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerbe dient, sondern mehr durch Rücksichten der körperlichen Heilung, der Wiedereingewöhnung, der sittlichen Besserung oder Erziehung oder durch Beweggründe charitativer, religiöser — wozu insbesondere die zahlreichen Mitglieder religiöser Schwestern- und Bruderschaften gehören (Klehmet Anm. 3 zur KrAZVO.) — wissenschaftlicher oder künstlerischer Art bestimmt wird) oder die um ihrer eigenen dauernden Versorgung willen in die Anstalt aufgenommen sind. Soweit dieser § 2 Abs. 2 KrAZVO. die Geltung der KrAZVO. selbst ausschließt, wird wohl die Verweisung auf das nicht mehr geltende Betriebsrätegesetz nichts schaden oder ändern; was aber den Ausschluß der Anwendbarkeit der AZO. betrifft, so hat darüber letzten Endes diese selbst zu entscheiden. Diese Entscheidung aber deckt sich mit den Ausnahmen des § 2 Abs. 2 KrAZVO., denn Beamte fallen sicher nicht unter die AZO., und die andern in § 10 Abs. 2 Betr.Rätegesetz aufgezählten Personen fallen teils sachlich nicht unter § 1, teils persönlich nicht unter § 2 AZO.

[124]) Abgesehen von den dem Reichskriegsministerium unterstellten Krankenpflegeanstalten (Lazarette), in denen die Arbeitszeitregelung gem. § 7 KrAZVO. dem Reichskriegsminister zusteht.

[125]) Die 60-Stundengrenze darf auch nicht mit der Begründung überschritten werden, daß der Dienst weithin nur Arbeitsbereitschaft darstellt, denn diese Erfahrungstatsache wurde vom Gesetzgeber schon bei Festsetzung der 60- an Stelle der normalen 48-Stundenwoche weitgehend berücksichtigt (Klehmet Anm. 3 zur KrAZVO.).

denken sein wird, entscheidet nach pflichtmäßigem Ermessen und auf eigene Verantwortung die Krankenhausleitung [126]).

Bei Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften der KrAZVO. findet nach deren § 5 der § 11 AZVO. Anwendung, an dessen Stelle ja inzwischen die inhaltlich gleichen Abs. 3 Satz 2 in Verbindung mit Satz 1 und Abs. 4 des § 27 AZO. getreten sind. Die Strafe ist demgemäß in erster Linie Geldstrafe (bis zu 10 000.— RM., bei Gewinnsucht bis zu 100 000.— RM.), bei vorsätzlichem Verstoß nach vorangegangener mindestens einmaliger Bestrafung aber Gefängnis bis zu 6 Monaten und Geldstrafe oder eine dieser beiden Strafen. Keine Anwendung finden jedoch diese Strafvorschriften nach dem zweiten Halbsatz des § 5 KrAZVO. auf Zuwiderhandlungen der beamteten Leiter von Anstalten des Reichs, der Länder, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die im Dienstaufsichtswege verfolgt werden.

Im Zusammenhang mit den Krankenpflegeanstalten sind auch einige Besonderheiten der Arbeitszeitregelung in Apotheken zu erwähnen. Die Apotheken sind gewerbliche Betriebe, weshalb die in ihnen beschäftigten Arbeiter (Packer, Lagerarbeiter) nach § 1 Abs. 1 Ziff. 1 AZO. — wie schon vorher nach Ziff. I ArbZO. — dem allgemeinen gesetzlichen Arbeitszeitschutz unterstehen. Demgegenüber sind die Gehilfen und Lehrlinge in Apotheken durch § 1 Abs. 1 Ziff. 2 AZO. — wie schon vorher durch § 12 Ziff. 4 AngVO. — von den allgemeinen Arbeitszeitbestimmungen ausdrücklich ausgenommen. Da für sie außerdem gemäß § 154 Abs. 1 Nr. 1 GO. die Arbeiterschutzvorschriften der §§ 105—139 m des Tit. VII der GO. und gemäß § 17 Abs. 3 und 5 mit § 16 Abs. 1 und 4 AZO. die Sonderarbeitszeitschutzbestimmungen für Kinder, Jugendliche und Frauen keine Anwendung finden [127]), genießen sie hinsichtlich der täglichen Arbeitsdauer keinerlei gesetzlichen Schutz.

Die durch den deutschen Devisenmangel bedingten Schwierigkeiten insbesondere am Rohstoffmarkt gaben im Sommer 1934 den Anstoß zum Erlaß des Gesetzes über wirtschaftliche Maßnahmen vom 3. Juli 1934 (RGBl. I S. 565). Dieses gibt im § 1 dem Reichswirtschaftsminister die außerordentlich weitgehende Ermächtigung „innerhalb seines Geschäftsbereichs alle Maßnahmen zu treffen, die er zur Förderung der deutschen Wirtschaft sowie zur Verhütung und Beseitigung wirtschaftlicher Schädigungen für notwendig hält" und dabei von bestehenden Gesetzen abzuweichen. Auf dieser Ermächtigung beruhte u. a. die Faserstoffverordnung vom 19. Juli 1934, in der Fassung vom 6. September 1934 (RGBl. I S. 819 ff.), mit den Aenderungen vom 4. Januar und 21. April 1935 (RGBl. I S. 10 und 561). Diese beschäftigte sich in ihrem ersten Teil mit der Arbeitszeit, die sie weitgehend von der AZO. abweichend, und zwar dieser gegenüber verkürzend regelte, indem sie

126) Klehmet Anm. 2 zur KrAZVO.
127) Dies ist allerdings auch bei Arbeitern in Apotheken der Fall.

eine gegenüber der täglichen Durchschnittsarbeitszeit im ersten Halbjahr 1934 um 30 vom Hundert, allerdings in der Regel nicht auf unter 36 Wochenstunden, gekürzte tägliche Arbeitszeit anordnete. Mehrarbeit im Sinne der §§ 7, 8, 9 und 11 Abs. 2 AZO. wurde von einer Genehmigung des Gewerbeaufsichtsbeamten abhängig gemacht. Die Faserstoffverordnung wurde durch § 24 des Spinnstoffgesetzes vom 6. Dezember 1935 (RGBl. I S. 1411), das keine Vorschriften über die tägliche Arbeitsdauer enthält, mit Wirkung vom 31. Dezember 1935 außer Kraft gesetzt.

IV. Abschnitt:

§ 12.

Zusammenfassung und Ausblick.

Wir haben in den vorhergehenden Abschnitten — ausgehend vom Arbeiterschutzrecht im allgemeinen — versucht, das Wesen des Arbeitszeitschutzes zu ergründen und zu erforschen, welche Gründe für seine Einführung und Entwicklung ausschlaggebend gewesen sind. Wir haben ferner untersucht, wie der Staat auf dem Wege des Arbeitszeitschutzes im Laufe der letzten hundert Jahre in die Gestaltung der täglichen Arbeitsdauer eingegriffen hat und wie sich heute die Lage auf diesem Gebiet in Deutschland darstellt. Es sollen nun die Ergebnisse unserer Untersuchungen und Beobachtungen im Folgenden zusammengestellt werden.

Wir haben gesehen, daß der Gesichtspunkt der Menschenökonomie — immer im Kampfe liegend mit dem der Güterökonomie —, die Erkenntnis, daß Erhaltung und Förderung einer gesunden, geistig und körperlich leistungsfähigen Bevölkerung seine hervorragendste Aufgabe sei, den Staat dazu veranlaßte, auf dem Gebiet der Arbeitszeit gesetzgeberisch einzugreifen. Seine Maßnahmen sollen, so haben wir erkannt, den aus allzulanger Dauer (oder ungünstiger Lage) der Arbeitszeit für die Beschäftigten entstehenden Gefahren — hauptsächlich gesundheitlicher Art — vorbeugend begegnen und diesen Beschäftigten zugleich ermöglichen, die Freizeit zu kultureller Weiterbildung zu benutzen. Die Beweggründe für die Arbeitszeitschutzgesetzgebung sind also vorwiegend humanitärer und kulturpolitischer Art. Die Durchführung des Arbeitszeitschutzes geschieht in der Regel in der rechtlichen Form, daß dem Unternehmer dem Staat gegenüber die Verpflichtung auferlegt wird, die Beschäftigung seiner Arbeiter und Angestellten zu bestimmten Zeiten oder über eine bestimmte Dauer hinaus — uns berührt nur das letztere — zu unterlassen.

Erst der Beginn der Industrialisierung, so konnten wir feststellen, brachte überall in der Welt, und zwar zuerst in England gegen Ende des 18. Jahrhunderts, die übermäßig langen Arbeitszeiten mit sich, die den Staat vor die Notwendigkeit gesetzlicher Maßnahmen stellten. Sein Vorgehen geschah — in Deutschland genau wie in England — tastend und schrittweise. Es setzte ein beim Punkt des geringsten Widerstandes, bei der Kinder-

arbeit, deren übermäßige Dauer von allen, die guten Willens waren, als unverantwortlich empfunden werden mußte. So kam es in England zum Erlaß der „Morals and health act" von 1802 mit der Einführung des 12-Stundentags und der „Althorps act" von 1833 mit dem 8-Stundentag, in Deutschland zum preußischen Regulativ von 1839 mit dem 10-Stundentag und dessen Verbesserungsgesetz von 1853 mit dem 6-Stundentag für 12 bis 14jährige. Nachdem so bei den Kindern die gröbsten Auswüchse beschnitten waren, schien es Zeit, sich um die Arbeitszeit der ebenfalls empfindlichen weiblichen Arbeiter zu kümmern. Diese Erwägung führte in England 1844 zum 12- und 1847 zum 10-Stundentag für Arbeiterinnen und in Deutschland 1891 zum 11-Stundentag, 1908 zum 10-Stundentag der Frauen. All die aufgezählten Arbeitszeitschutzbestimmungen aber galten zunächst nur in bestimmten, besonders schädlich erscheinenden, allerdings auch besonders verbreiteten, Gewerbezweigen: in England in der Textilindustrie, in Deutschland in Fabriken, Bergwerken usw. Erst im Jahre 1867 wurde in England, in Deutschland gar erst 1908, dieser Sonderschutz zu einem allgemeinen, für alle jugendlichen und weiblichen Arbeiter gültigen erweitert. Die erste arbeitszeitrechtliche Bestimmung für erwachsene Männer fanden wir in Deutschland im Jahre 1891; es war der gesundheitliche Höchstarbeitstag für besonders gesundheitsschädliche Gewerbezweige.

Wie all diese humanitär sehr erfreulichen, ja dringend notwendigen Beschäftigungsbeschränkungen in Deutschland bei Beginn des Weltkriegs vor den Lebensinteressen des ganzen Volkes zurücktreten mußten, konnten wir am Ende des § 5 feststellen. Das Weltkriegsende und der daran anknüpfende Umsturz brachten neben der sofortigen Wiederinkraftsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen aus der Vorkriegszeit etwas ganz Neues auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts mit sich: den allgemeinen (kulturellen) 8-Stundentag. Dieser entsprach einer alten Forderung der zur politischen Macht gelangten Sozialdemokratie und wurde nun mit wenigen Ausnahmen — dies waren hauptsächlich die Beamten, die Arbeiter auf Grund staatlichen Zwanges und die Heimarbeiter — allen Beschäftigten zu teil. Ausnahmen von der 8-Stundenregel ließen die Demobilmachungsverordnungen nur sehr wenige zu; die wichtigsten waren die in Notfällen und im öffentlichen Interesse, sowie solche auf dem Weg über einen Tarifvertrag im Rahmen der 48-Stundenwoche.

Im Jahre 1923 wurden, so konnten wir weiter feststellen, die bisher gesonderten Arbeitszeitvorschriften für Arbeiter und Angestellte in einem Gesetz, der AZVO., zusammengefaßt. Diese brachte eine ganze Reihe neuer Ausnahmen vom 8-Stundentag mit sich, die der nicht mehr länger zurückzudrängenden Erkenntnis entsprangen, daß in wirtschaftlich schweren Zeiten mit starren Grundsätzen nicht durchzukommen sei. So wurde insbesondere im Rahmen der 48-Stundenwoche oder 96-Stunden-Doppelwoche von jeder Be-

grenzung der täglichen Arbeitszeit Abstand genommen und wurden die Möglichkeiten tarifvertraglicher Ueberschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit erweitert; eine Einschränkung der Ausnahmemöglichkeiten wurde nur für besonders gefährliche Berufe festgesetzt. Einige Neuerungen des Arbeitszeitnotgesetzes von 1927 konnten den Grundcharakter der AZVO. nicht ändern.

Nach der nationalen Revolution des Jahres 1933 brachte im Jahre 1934 das AOG. eine Stärkung des staatlichen Einflusses auf die Gestaltung der täglichen Arbeitsdauer, indem es den Treuhänder der Arbeit in den Fällen zum Erlaß von Tarifordnungen ermächtigte, in denen bisher die Parteien der Tarifverträge recht freie Gestaltungsmöglichkeit hatten. Im selben Jahr erweiterte das Gesetz über die Heimarbeit den persönlichen Geltungsbereich der AZVO. auf die — bisher nicht umfaßten — Heimarbeiter. Schließlich erfolgte im Jahre 1934 noch eine erfreuliche Zusammenfassung und damit Vereinfachung des bisher weit zerstreuten Arbeitszeitrechts, indem die neue AZO. die Vorschriften der AZVO. und die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der GO. in sich vereinigte.

Bei den gegen Ende der Arbeit untersuchten Sonderregelungen für einzelne Berufsstände konnten wir beobachten, daß die Bestimmungen für Bäckereien und Konditoreien sich im Laufe der Jahre immer mehr, heute fast restlos der allgemein gültigen Regelung angenähert haben, und daß eigentlich nur noch bei Krankenpflegeanstalten von einer wirklichen Sonderregelung gesprochen werden kann.

In straffster Zusammenfassung können wir in drei Sätzen das Endergebnis unserer Untersuchung darstellen. 1. Der Arbeitszeitschutz soll den aus allzulanger Dauer der Arbeitszeit für die Beschäftigten entstehenden Nachteilen aus humanitären und kulturpolitischen Erwägungen begegnen. 2. Der Arbeitszeitschutz entwickelte sich in zweierlei Beziehungen von Sonderregelungen zu allgemein gültigen Rechtsvorschriften: Ausgehend von den Kindern umfaßte er später auch die Frauen und schließlich fast alle Beschäftigten, und beginnend bei besonders gesundheitsschädlichen Betrieben dehnte er seinen Geltungsbereich allmählich auf fast alle Arbeitsstellen aus. 3. Die starre Durchführung eines theoretischen Dogmas von einer unüberschreitbaren Höchstarbeitszeit erwies sich als mit dem wirklichen Leben nicht vereinbar und mußte einer schmiegsameren Regelung Platz machen.

Vielleicht ist es angebracht, von der Grundlage dieser Erkenntnisse aus noch einen kurzen Blick in die Zukunft zu werfen. Obgleich das aus humanitären und kulturpolitischen Erwägungen Erstrebenswerte auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes, insbesondere dem der täglichen Arbeitsdauer, heute wohl erreicht ist, will — wenn auch zur Zeit nicht in Deutschland, so doch umsomehr in den Vereinigten Staaten und in Frankreich, die beide auch den gesetzlichen 8-Stundentag haben — der Ruf nach einer weiteren gesetzlichen Ver-

kürzung der Arbeitszeit, etwa auf 6 Stunden täglich, nicht verstummen. Die Ursache dieser Bestrebungen — soweit sie sachlich ernst zu nehmen und nicht nur als Werbemittel politischer Parteien zu werten sind — ist fast ausschließlich wirtschaftspolitischer Natur, die Hoffnung, durch Verkürzung der Arbeitszeit des einzelnen Arbeiters und die so ermöglichte Einstellung einer größeren Zahl von Arbeitern die immer größer werdende Arbeitslosigkeit bekämpfen und den Arbeitsmarkt entlasten zu können. Während die bisherige Gesetzgebung aus den besprochenen Erwägungen und unter den erörterten Gesichtspunkten die Nachteile allzulanger Arbeitszeit von den Beschäftigten abwenden wollte, ist bei diesen wirtschaftspolitischen Ueberlegungen und Anregungen von der Abwendung den Arbeitern drohender Gefährdungen nicht die Rede. Wenn also die angedeuteten Bestrebungen eines Tages von Erfolg begleitet sein sollten, wenn in diesem oder jenem Land der 8-Stundentag durch einen 6- oder gar 5-Stundentag abgelöst werden sollte, so hätte diese Gesetzgebung mit Arbeiterschutz im allgemeinen und Arbeitszeitschutz im besonderen nichts mehr zu tun.

Lebenslauf.

Ich wurde am 15. September 1910 als Sohn des damaligen Finanzamtmanns, jetzigen Oberregierungsrats, Alfred Faul und seiner Frau Hedwig, geb. Yelin, in Stuttgart geboren.

Im Herbst 1916 trat ich in die Wilhelms-Oberrealschule zu Stuttgart ein, in der ich meine drei ersten Schuljahre verbrachte. Vom Herbst 1919 bis zum Frühjahr 1928 besuchte ich das humanistische Karlsgymnasium, an dem ich meine Schulzeit mit der Reifeprüfung abschloß.

Nun wandte ich mich dem Studium der Rechtswissenschaft zu. Ich studierte 7 Semester an der Universität Tübingen, 2 Semester in Berlin und 1 Semester in Leipzig. Im Frühjahr 1933 bestand ich an der Universität Tübingen die erste höhere Justizdienstprüfung.

In meiner Ausbildungszeit als Gerichtsreferendar war ich am Amtsgericht und Landgericht Stuttgart und beim Oberamt Riedlingen a. D. im Vorbereitungsdienst tätig, den ich im Sommer 1936 mit der großen juristischen Staatsprüfung vor der Zweigstelle Stuttgart des Reichsjustizprüfungsamts abschloß.

Erich Faul.